



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los
Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo,
2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Lita Dora Casanova Cuzco

ASESOR

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

TARAPOTO - PERÚ

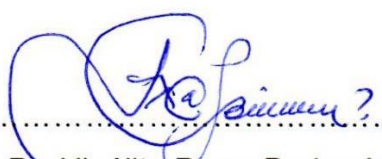
2017



Mg. Keller Sánchez Dávila
Presidente



Mg. Alfonso Isuiza Pérez
Secretario



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
Vocal

A **Dios** por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, al brindarme los medios necesarios para continuar mi formación, y siendo un apoyo incondicional para lograrlo ya que sin él no hubiera podido.

A mis padres **José y Teresita Manuela** por haberme dado la vida: por apoyarme en todo momento, por su ejemplo de perseverancia y constancia, quienes fueron los que me enseñaron a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

Lita Dora

Agradecimiento

Le agradezco principalmente a **Dios** por haberme dado el privilegio de la vida; por permitir llenarme de sabiduría, paciencia, comprensión y optimismo; por tomarme de la mano en momentos difíciles; por ayudarme a superar cada obstáculo que se me ha presentado en el camino recorrido, por la fe, esperanza y amor que deposita en mi cada día.

A las autoridades de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, por facilitarme la información que hizo posible la realización del presente trabajo de investigación.

Lita Dora

Declaración de autenticidad

Yo, Br. Lita Dora Casanova Cuzco, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 01101002, con la tesis titulada "Relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 10 de Noviembre de 2017.



Br. Lita Dora Casanova Cuzco

DNI N° 01101002

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada **“Relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016”**, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

En el capítulo I; se presentan los estudios previos relacionados a las variables de estudio tanto en el ámbito internacional, nacional como regional; así mismo el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

El capítulo II; está relacionado al marco metodológico el mismo que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; la técnica e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos metodológicos.

En el capítulo III; se presenta el análisis de los Resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitirá concluir el nivel de asociación entre ambas variables.

En el capítulo IV; se analizan los resultados obtenidos mediante la Discusión contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio.

En el capítulo V; se consideran las Conclusiones según los objetivos planteados.

En el capítulo VI; se sugieren las Recomendaciones de acuerdo a las conclusiones planteadas.

En el capítulo VII; se indican las Referencias Bibliográficas utilizadas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Gráficas	x
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio.....	30
1.6. Hipótesis:.....	31
1.7. Objetivos:	31
II. MÉTODO	33
2.1. Diseño de investigación.....	33
2.2. Variables, Operacionalización	34
2.3. Población y Muestra:.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	36
2.5. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS.....	43
IV. DISCUSIÓN	51

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	55
ANEXOS	59
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo N° 03: Ficha de validación por el juicio de expertos	
Anexo N° 04: Resultados de la aplicación de Instrumento	
Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos	
Anexo N° 06: Autorización para publicar tesis en repositorio de la UCV	
Anexo N° 07: Informe de originalidad	
Anexo N° 08: Acta de aprobación de Originalidad de tesis	

Índice de Tablas

Tabla 01:	Operacionalización del clima organizacional y satisfacción laboral	36
Tabla 02:	Cálculo de confiabilidad del cuestionario para medir el Clima organizacional	41
Tabla 03:	Cálculo de confiabilidad del cuestionario para medir la Satisfacción laboral	42
Tabla 04:	Niveles de criterio de coeficiente de correlación	44
Tabla 05:	Correlación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.	45
Tabla 06:	Nivel del clima organizacional según los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.	51
Tabla 07:	Nivel de la satisfacción laboral según los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.	52

Índice de Gráficas

Gráfica 01: Relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Banda de la de Shilcayo, 2016	46
Gráfica 02: Procesos de planificación en el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de la de Shilcayo, 2016	47
Gráfica 03: Estilos de autoridad en el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016	48
Gráfica 04: Procesos de control en el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016... ..	48
Gráfica 05: Satisfacción general en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.....	49
Gráfica 06: Supervisión en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016	50
Gráfica 07: Trabajo en sí en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016	50
Gráfica 08: Nivel del clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.	51
Gráfica 09: Nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016	52

RESUMEN

La presente investigación denominada: “Relación entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016” fue realizado desde el mes de Enero a Octubre del año 2016, tuvo como objetivo principal establecer la relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo y como hipótesis general señalar que existe relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo. La presente tesis es de tipo descriptivo – correlacional no experimental; la muestra estuvo conformada por 97 trabajadores y los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios: uno para medir el Clima organizacional asimismo se logró medir la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad y los datos fueron procesados con el Programa SPSS.

Como resultados se indica que existe relación directa significativamente alta y positiva entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016; con un **Coefficiente de Correlación de Pearson de 0,76**; el Clima organizacional es poco adecuado con **56.70%**; la Satisfacción laboral es poco adecuado con **86.60%** en los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

Palabras clave: Clima organizacional y Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The present investigation called: relationship of organizational climate and job satisfaction of workers district municipality from the band of Shilcayo, 2016, was made from the month of January to October of the year 2016, had as main objective main establish the relationship of organizational climate and job satisfaction of workers district municipality from the band of Shilcayo and as a general hypothesis that there is a relationship between the organizational climate and job satisfaction of workers district municipality from the band of Shilcayo. The present thesis is descriptive - non - experimental correlational; the sample consisted of 97 workers and the instruments used were 2 questionnaires: one to measure the organizational climate was also able to measure the labor satisfaction of the workers of the municipality and the data were processed with the SPSS program.

As results, it is indicated that there is a direct relationship that is significantly high and positive between the organizational climate with the labor satisfaction of the workers of the district municipality of the Banda de Shilcayo, 2016; with a Pearson Correlation Coefficient of 0.76; the organizational climate is not adequate with 56.70%; Job satisfaction is not adequate with 86.60% in the workers of the district municipality of Banda de Shilcayo.

Key words: Organizational climate and Work satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática:

A nivel mundial las organizaciones, como unidades de avance tienen en la Gestión del Talento Humano una enorme oportunidad y un gran reto desde el punto de vista profesional, enfatizando que el talento humano es el factor clave que determina el éxito o el fracaso de una organización. En tal sentido para las organizaciones el Clima organizacional está considerado como un aspecto muy relevante para alcanzar altos niveles de eficiencia y eficacia organizacional, ejerciendo una influencia directa en la satisfacción laboral de los trabajadores y se ve claramente reflejado en los resultados organizacionales.

Según **García, I.L.; Torres. J.G. y Vásquez, K. Y. (2013)** en su trabajo de investigación “Análisis del Clima organizacional en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo” obtuvieron los siguientes resultados: Identificación del trabajador con la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo (95%), Respeto mutuo entre compañeros de trabajo (95%), Reconocimiento del trabajo por parte de los jefes (80%), Remuneración del trabajador (55%), Ambiente del trabajo (65%), Entorno amical entre compañeros de trabajo (85%), Discusión entre los trabajadores de la Municipalidad (55%), Actitud ante su jefe (60%), Trabajador organizado (100%), Facilidad en trabajo en grupo (100%), Trabajar por iniciativa propia y/o bajo presión (85%), Percepción del trabajo que realizan los superiores (55%), Buena relación con su jefe (85%), Tipo de líder (20%), Comunicación dentro de la organización (70%), Satisfacción remunerativa (50%), etc.

Llegaron a la conclusión que los factores internos si influyen en el Clima organizacional dentro de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo”, de una manera incondicional en el Clima organizacional dentro de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo; puesto que hoy en día; determinar el clima organizacional es muy preponderante dentro de las organizaciones.

Sin embargo, al momento de realizar la encuesta nos dimos cuenta que no todos respondieron verazmente debido al temor de ser sancionados por una opinión diferente a la que pueden tener sus superiores; la cual a pesar de eso; los trabajadores afirmaron sentirse bien dentro de la organización.

De esta realidad la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo no es ajena, la municipalidad es una institución pública, la cual se dedica a la prestación de diversos servicios para mejorar el bienestar de la comunidad; por otro lado, este tipo de instituciones mantienen consigo una inmensidad de problemas que dificultan la gestión a lo largo de los diferentes periodos. En la actualidad la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo se encuentra inmersa en distintos problemas que de una u otra forma afecta la correcta realización de las funciones de su capital intelectual, siendo el clima organizacional uno de sus principales problemas y con esto conlleva a la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Dentro de los problemas más frecuentes que percibí dentro de la institución fueron: ausencia de capacitación a los trabajadores, bajos niveles de ingresos percibidos, deficientes condiciones físicas, áreas de trabajo reducidas; etc., y por ende estos problemas se relaciona con el grado de satisfacción laboral que perciben los trabajadores de la municipalidad.

Finalmente, muy pocas gerencias y subgerencias de municipalidades presentan niveles óptimos de clima organizacional la cual se ve reflejada en las deficiencias en el trabajo en equipo y en la falta de comunicación entre el jefe y empleados para el logro de sus objetivos en este aspecto se puede relacionar con el grado de satisfacción laboral que perciben los colaboradores de la institución, pues contar con un adecuado clima organizacional generaría en ellos un mejor rendimiento y desenvolvimiento para desarrollar de sus actividades.

1.2. Trabajos previos

En el Ámbito internacional

Pérez, T. A. (2016), en su estudio de investigación: “Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Agencia Central de la Francesa S.A”. teniendo como propósito; describir el grado de relación existente entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal administrativo de la agencia central de la Francesa S.A.; el tipo de estudio fue Correlacional, contando con una muestra de 55 personas; como resultados se demuestra la gran influencia y relación entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral y se desprende que la incidencia en la mejora de las dimensiones del clima organizacional y concluye que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Bueso, S. L. (2016) en Honduras realizó la Tesis: “La relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte” teniendo como objetivo general: Determinar la relación que existe en el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de mandos medios (operativos/administrativos) y auxiliares de Industrias el Calan en la zona Norte; el estudio fue de tipo Transversal – Correlacional, contando con una muestra de 21 personas; se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y otra sobre satisfacción laboral y aplicando la prueba de Pearson. De acuerdo a los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral es una correlación positiva considerable, como se puede determinar si hay mejor clima organizacional, también mejora la satisfacción laboral de los empleados.

Manosalvas, C., Manosalvas, L. & Quintero, (2015) de acuerdo con su investigación “El Clima organizacional y la Satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación”, en la cual se estableció como Objetivo general: analizar la relación entre el clima organizacional

y la satisfacción laboral en empresas de salud, para la cual se utilizó una muestra de 130 personas, Para la medición de ambas variables, se utilizaron los instrumentos propuestos en el estudio realizado por Chiang, S. y Nuñez, A. (2007), quienes midieron el Clima Organizacional mediante un cuestionario basado en la escala de cinco puntos tipo Likert. Asimismo, lograron medir la Satisfacción Laboral de los colaboradores utilizando un cuestionario denominado S20/23 elaborado por Meliá y Peiró (1998) que mide diez dimensiones. Los resultados obtenidos de la investigación demuestran una relación significativa entre ambas variables.

Juárez, S. (2012), en México, realizó una investigación titulada “Clima organizacional y Satisfacción laboral en el Hospital General Regional 72 – Instituto Mexicano de Seguro Social”, teniendo como Objetivo General: correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud. El estudio fue de tipo observacional, transversal, descriptivo, analítico: La evaluación se efectuó con una escala mixta Likert - Thurstone. El análisis estadístico se realizó con t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson, ambos índices presentaron alta correlación positiva entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional y llegando a concluir que el clima organizacional es favorable y va a condicionar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y, por ende, una mejora sustancial en la prestación de servicios de salud al derecho habiente.

Hinojosa, C. (2010) en Chile, realizó una investigación titulado “Clima organizacional y Satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses” con el Objetivo general: de evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. El presente estudio fue de tipo exploratorio-descriptivo-transversal, con una muestra de 85 docentes. Obteniendo Resultados que la satisfacción laboral de los profesores es positiva

siempre y cuando el clima organizacional también sea positivo o adecuado; llegando a la conclusión: el Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

En el Ámbito nacional

León, L. K. (2016) en la tesis “El Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral del personal del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016.” planteó como Objetivo General: Identificar la relación entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016. La presente investigación es de tipo Descriptivo – Correlacional; la población y muestra estuvo conformada por los 12 trabajadores de la Municipalidad Provincial “San Miguel”, a quienes se les aplicó cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral respectivamente, previamente validados a través del Alpha de Cronbach. De acuerdo a los resultados obtenidos llegó a la conclusión que el personal tiene un alto grado de identificación con la institución y autonomía para realizar su labor municipal; así como también, predomina el conocimiento de la estructura organizativa de la institución en estudio.

Morales, J. L. (2016) en la tesis “Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016”, contando como objetivo general: determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo en el año 2016. La investigación fue de tipo Correlacional, No Experimental y de Corte Transversal; en la que se estableció como muestra a 274 trabajadores pertenecientes a Palacio Municipal, a quienes se les aplicaron dos instrumentos para lograr medir ambas variables. Se logró medir el Clima Organizacional mediante un cuestionario adaptado de Koys y Decottis.

Asimismo, se logró medir la Satisfacción Laboral de los miembros de la institución mediante un cuestionario denominado S10/12 adaptado de Meliá y Peiró, Concluyendo que los resultados obtenidos demuestran que existe una relación altamente significativa entre ambas variables en los colaboradores de dicha institución.

Chulluncuy, A. (2015) en la tesis “Establecer la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015”. Es una investigación de tipo Descriptivo se ha trabajado con una muestra de 20 servidores públicos, para ello se aplicó una encuesta respecto de cada una de las variables, de acuerdo a los resultados obtenidos respecto del clima organizacional, el 30% de los encuestados respondieron nunca y bastantes veces, El 25% respondió siempre; con estos resultados concluimos que el clima organizacional en los servidores públicos de la municipalidad de Rio Negro no es el adecuado. El grado de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es adecuado, es decir. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015, con 9 gl. y $\alpha=0.05$.

Carruitero, J. y Riccer, M. A. (2014), en la tesis “Relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014.” Señaló como objetivo general: establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad - 2014. La investigación es de tipo Descriptiva Correlacional, teniendo como muestra 17 colaboradores, que representan la totalidad de la población; a los que se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y otra sobre satisfacción laboral. De acuerdo a los Resultados obtenidos se llegó a la conclusión que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de

la Gerencia de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, esto nos demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los colaboradores dentro de la organización; por ende se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

Cabanillas, B y Cabrejo, R. (2014), en su estudio “Relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014”. el objetivo se orientó a establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de Medio Ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014; el tipo de investigación fue Correccional – Descriptiva, teniendo como muestra 20 participantes para ello se realizó una prueba piloto y se la sometió a la prueba de consistencia usando el coeficiente de Alfa de Cronbach, Los resultados nos llevaron a concluir que existe una correlación directa significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de Medio Ambiente de la Unidad Minera Gold Fields La Cima S.A., con un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0,78916 que indica que 78.9% de los datos están altamente correlacionados, es decir, la atracción entre ambas variables es suficiente y positiva.

Sotomayor, F. (2013), en su tesis “Relación del Clima organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2012”; teniendo como propósito conocer la relación existente entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua de esta manera determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral así como la relación entre ambas variables. El tipo de investigación es Descriptivo y Correlacional; la muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios cuya validez y fiabilidad fueron debidamente demostradas. De acuerdo a los resultados

obtenidos se llegó a la conclusión que existe una alta y positiva relación entre el clima organizacional respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, que permite inferir que a mejor clima organizacional que perciban los trabajadores mayores será la satisfacción laboral que experimenten los servidores de la institución. Por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en una organización porque influye en la satisfacción laboral.

Quispe, N. (2015), en la Tesis “Clima organizacional y Satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015” indicando como objetivo general: determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. La investigación es de tipo No experimental- Transeccional – descriptivo - correlacional. Se determinó como muestra al total de la población, conformada por 30 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional y otro cuestionario para medir la satisfacción laboral; el análisis de fiabilidad de los cuestionarios arroja un coeficiente de Alfa de Cronbach para la escala de clima organizacional y satisfacción laboral de 0.796 y 0.721 respectivamente confiables. Obteniendo como Resultado que existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Llegando a la conclusión que hay relación entre las dos variable, es decir, existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

Alvarado, D. E. (2014), en la tesis “El Clima organización y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Huayhuay S.R.L - 2014”; planteó como Objetivo general: Conocer si existe relación entre el Cima Organizacional y Satisfacción Laboral según la percepción de los trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Huayhuay S.R.L.- 2014. El estudio es de tipo descriptivo-correlacional; la muestra estuvo

constituida por 104 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, fue sometido a la prueba de Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad. Los resultados arrojaron que en la empresa predomina un clima organizacional negativo en un 68,3% según la percepción de los trabajadores y la satisfacción laboral es negativo en un 72,1 %, según la percepción de los trabajadores; llegando a la Conclusión que nos permite afirmar que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Huayhuay S.R. L.- 2014.

En el Ámbito regional

Pérez, N. O. y Rivera, P. L. (2015), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013”. Buscaron determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral, así como la relación entre ambas variables. El tipo de investigación utilizado fue el descriptivo y correlacional no experimental – transeccional. Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), La muestra estuvo conformada por 107 trabajadores y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios uno para la variable independiente (clima organizacional) y el otro para la variable dependiente (satisfacción laboral). Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Se llegó a la conclusión que existe relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía

Peruana, período 2013, con lo que queda demostrada la hipótesis planteada en dicha investigación.

Sánchez, K. (2010) en su tesis “Clima organizacional y su Relación con la Satisfacción laboral del Personal de Salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010”. Tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes de Salud de Cuñumbuque y Tabalosos – 2010. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 64 trabajadores. La técnica de recolección de información fue la encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario. Los resultados fueron: 39 trabajadores de salud (61%) de la muestra de las microrredes de Salud Cuñumbuque y Tabalosos, perciben nivel promedio de clima organizacional y 25 trabajadores de salud (39%) de la muestra, perciben nivel alto de clima organizacional. Llegando a la conclusión por lo tanto, en ambas microrredes de Salud existe un buen clima organizacional según la percepción de los trabajadores y por ende existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima organizacional

Conceptualizando al Clima organizacional a través de las primeras definiciones las cuales fueron aportadas por Halpin y Croft (1963), a continuación, indicamos:

Se llama Clima organizacional el ambiente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas, por lo tanto, se basa en los estados emocionales de los colaboradores, los mismos que son producto de la forma en que ellos perciben diversos aspectos dentro de su empresa, ya sea sobre la comunicación, el liderazgo de sus jefes, sus perspectivas de desarrollo, el reconocimiento que reciben o el sistema de compensaciones (Chiavenato, 2012, pág.13).

El Clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente (Hellrieger & Slocum, 2009, pág.7).

Clima organizacional tiene un sentido metafórico y refiere al estado del tiempo en el cual se trabaja en la organización, en el plano de lo social, se puede considerar como una evaluación que refleja los estados de ánimo respecto de la organización y que afecta (moviliza o limita) los desempeños individuales”. (Etkin, G. 2007, pág. 23)

Chiavenato, I. (2007, pág. 119) señala “El Clima organizacional es un estado de adaptación, el cual se refiere no sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización”.

Tagiuri y Litwin citado por Edel, R & García, S. (2007, pág. 16), expresan que: “El Clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización”.

Méndez, A. (2006, pág. 39) indica: “el clima organizacional es el ambiente de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”.

Se puede definir al clima organizacional como “el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, presión, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce

influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (Sandoval, 2004. pág.9).

Clima organizacional es como “la calidad del ambiente psicológico de una organización, que se consigue con el nivel de motivación que mantengan las personas” (Chiavenato, 2012, pág.4).

El Clima organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras. De manera concluyente y para efectos de este estudio el Clima Organizacional se define como la manera en la cual las personas perciben e interpretan el medio en el que realizan sus actividades laborales y que influye en su comportamiento (García, 2003, pág. 39-40).

Dimensiones del Clima organizacional

Para medir, analizar y explicar el clima organizacional se puede realizar a través de ciertas dimensiones, a continuación, indico teoría plasmada por diversos autores:

Rodríguez et al., (2010, pág. 121) toma cuatro dimensiones para medir el Clima organizacional, estas dimensiones son las siguientes: Participación, Motivación, Compromiso y Liderazgo.

El clima organizacional se logra medir en siete dimensiones: Entorno físico, Toma de decisiones, Relaciones interpersonales en la organización, Compromiso, Adaptación al cambio, Comunicación interna y Reconocimiento. (Chiang, Salazar & Nuñez, 2007, pág. 9)

Chaparro, D. y Vega, L. (2007, pág. 249) propone para la medición y análisis del clima organizacional las siguientes dimensiones: Estructura, Relaciones, Recompensa, Identidad, Los métodos de mando o estilos de autoridad, Características de las fuerzas motivacionales, Características de los procesos de comunicación, Características de los procesos de influencia, Características de los procesos de toma de decisiones, Características de los procesos de planificación,

Características de los procesos de control y Los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

Medición del Clima organizacional

La mejor manera de medir el clima organizacional es por medio de cuestionarios escritos, en el cual se detallan preguntas relevantes a sucesos unidos de la organización, donde se le pide a los cuestionados que en cada una de las interrogantes reflejen como perciben el estado actual y cómo lo percibirán idealmente (Brunet, L. 1987, pág. 369).

El instrumento llamado Estudio de Clima Organizacional (ECO), elaborado por una consultora con sede en Venezuela que mide a dicha variable en 6 dimensiones, tales como: Estándares, Flexibilidad, Espíritu de equipo, Claridad, Reconocimiento y Estándares (Segredo, A. 2013, pág.390).

El instrumento más adecuado para medir el clima organizacional en Instituciones Públicas del sector Estatal es el cuestionario de Koys y Decottis (1991) que consta 40 ítems y miden al clima organizacional en 8 dimensiones, tales como: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación (Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2008, pág.78).

El instrumento elaborado por Chiang et al. (2007) que mide al clima organizacional en 7 dimensiones y consta de 53 ítems, estructuradas de la siguiente manera: Entorno físico, Relaciones interpersonales, Toma de decisiones, Compromiso, Comunicación Interna, Adaptación al cambio y Reconocimiento (Chiang et al., 2007, pág.9).

Satisfacción laboral

Robbins, S. y Judge, T. (2009) explican: “que la Satisfacción en el trabajo es el grado de placer o gusto que tiene una persona con respecto a su trabajo, y que ello aumenta cuando la actitud hacia ciertos factores (como el puesto en sí, el reconocimiento, la oportunidad para mejorar, entre otros) son positivos”.

Barraza, M. A & Ortega, M. F (2009): señalan que: la Satisfacción laboral es la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.

Amorós, E. (2007) señala: “Satisfacción laboral, es la actitud general que la persona tiene hacia su trabajo, incluye no solo la labor que desempeña, también la interacción con sus compañeros y supervisores, las políticas de trabajo, reglamentos, condiciones, entre otros; por ello, la evaluación de esta variable es la suma de diversas dimensiones o elementos del trabajo”.

Castle, N., Engberg, J. y Anderson, R. (2007), indican que: *la* Satisfacción laboral tiene que ver con aspectos internos del trabajo (relacionados con los sentimientos que despierta el trabajo en sí mismo, como los sentimientos de logro, autoestima, independencia, control) y los aspectos externos (relacionados indirectamente con el trabajo como el entorno, el salario, la promoción).

Dimensiones de la Satisfacción laboral

Meliá y Peiró (1998, pág. 7-8) logran medir a la Satisfacción laboral en tres dimensiones: Satisfacción con el Ambiente Físico: Percepción por parte de los miembros de una institución con respecto al espacio en el lugar de trabajo y el entorno físico, la temperatura, limpieza e higiene y salubridad; Satisfacción con la supervisión: refiriéndose al grado de proximidad y frecuencia con el que los superiores juzgan el desenvolvimiento de los trabajadores y Satisfacción con las prestaciones recibidas: refiriéndose al grado de responsabilidad en función al cumplimiento de la empresa para con sus empleados

Robbins, S. y Judge, T. (2009) mencionan a continuación las siguientes dimensiones: Trabajo en Sí; Salario, Ascensos, Supervisión, Compañeros, Satisfacción en general, El ausentismo. La rotación, El

comportamiento organizacional socialmente responsable, La desviación en el centro de trabajo.

La evaluación o medición de la satisfacción laboral según Kalleberg (1977), citado por Seifert y Umbach (2008, pág. 9) se basa en seis dimensiones agrupándola en dos grupos referidos al: trabajo en sí y a las facetas del trabajo. La intrínseca está en función al nivel en el que el trabajo resulta interesante y en cuanto a las facetas de trabajo: De conveniencia, relación con los compañeros de trabajo, la financiera, de disponibilidad de recursos y de carrera.

Medición de la Satisfacción laboral

Para medir la satisfacción laboral existe una variedad de instrumentos que han sido utilizados en diferentes partes del mundo, entre los que sobresalen:

La Encuesta de Satisfacción en el Trabajo, del cual Gil y Zubimendi (2006, pág. 120) validaron una versión más reducida, el cual consta de siete dimensiones: Satisfacción con el reconocimiento obtenido, Satisfacción con el funcionamiento de la Organización, Satisfacción con la comunicación en la Organización, Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con los compañeros de trabajo, Satisfacción con el trabajo y Satisfacción con la naturaleza del trabajo (pág.120).

El Cuestionario validado de Satisfacción Laboral S10/12 elaborado por Meliá y Peiró (1998, pág. 56) que consta de 12 ítems y mide a la satisfacción laboral en 3 dimensiones referidos a la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la supervisión y la Satisfacción con las prestaciones recibidas. Esta versión se establece como la versión más corta y reducida de dos versiones anteriores: el S4/82 (1986) y el S20/23 (1987) que evalúan 6 y 5 dimensiones respectivamente.

El Índice Descriptivo de Empleo, el cual mide cinco dimensiones de la satisfacción laboral: Satisfacción con la remuneración; Satisfacción con los colegas; Satisfacción con las promociones o ascensos; Satisfacción

con el trabajo y referente a la manera en que los jefes califican las tareas encomendadas (pág.120).

Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral.

Varios investigadores han determinado que gran número de factores de ambas variables mantienen relaciones significativas, podemos señalar los siguientes:

El caso de Salgado (1996) quien investigó ambas variables, con la ayuda del Instrumento Escala del entorno de Trabajo de Moos (1981) que mide el Clima Organizacional de las instituciones y el Índice Descriptiva de Trabajo creado por Kendall, Smith y Hulin (1969) para medir la satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, se puede observar en sus resultados que fundamentalmente el clima y la satisfacción, a pesar de ser variables opuestas, únicamente se interrelacionan particularmente en un punto: la percepción de las relaciones interpersonales (Manosalvas, C., Manosalvas, L. & Quintero, J, 2015, pág.7).

Chiang, Méndez, G & Sánchez (2010), refiere que: El clima organizacional y la Satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y que, en consecuencia, afectan su desempeño. Algunas investigaciones han señalado que es más probable obtener mejores resultados laborales en alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y cuando son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales

El estudio realizado por Chiang, M; Salazar, C; Huerta & Nuñez, A. (2011, pág. 66) quienes se propusieron a correlacionar ambos constructos, los mismos que fueron medidos a través de diferentes instrumentos, tales como: Cuestionario adaptado de Koys y Decottis

(1991) para medir el clima organizacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 adaptado de Meliá y Peiró (1998), los cuales fueron de ayuda para llegar a la conclusión que existe relación suficiente y positiva entre ambos constructos.

Chiang, M. (2004); señala: Si bien la relación entre clima y satisfacción es clara, el amplio espectro de definiciones de ambas variables ha limitado la profundidad de su análisis, encontrando escasos estudios que clarifiquen esta relación. De esta forma, la investigación se ha enfocado en el estudio de la relación mediante análisis de correlaciones, encontrando que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de manera tal que a mejor clima percibido más satisfechos estarán las personas. Cabe destacar que las relaciones encontradas en su mayoría son de tamaño moderado (correlaciones entre 0,5 y 0,7).

1.4. Formulación del problema:

En este mundo actual, lleno de constantes e inesperados cambios tecnológicos, sociales y culturales, el ser humano, como ente social que es, vive un intenso proceso de modernización. Estos elementos transformadores influyen en la convivencia, relaciones interpersonales y la participación en las actividades grupales como también el clima organización de una organización pública.

El problema de estudio, se enmarca a través de los estudios sobre la organización de las municipalidades y que ésta se encuentra constituida por un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan e interactúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la misma organización, para ello, todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas.

En este contexto es que se llevara a cabo el presente trabajo de investigación formulando el siguiente problema:

Problema general.

¿Existe relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016?

1.5. Justificación del estudio

A nivel teórico esta investigación, permitió conocer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral determinando sus diversos niveles y se justifica por las siguientes razones:

Conveniencia: La investigación fue realmente trascendental, puesto que beneficiará a la municipalidad dando a conocer la influencia que tendría que mantener un óptimo clima organizacional en relación con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Relevancia social. La presente investigación en relación a los resultados obtenidos beneficiara primordialmente a los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, permitiendo que los directivos, jefes o mandos medios refuercen e implementen estrategias, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral sintiéndose de esta manera los trabajadores satisfechos y logren en ellos un óptimo desempeño y desenvolvimiento de sus actividades diarias.

Valor teórico. Los resultados obtenidos en este estudio son importantes que permitirá ayudar a incrementar el conocimiento de los directivos o superiores, por lo que es primordial preservar un clima organizacional en óptimas condiciones y por ende identificar cuáles son los factores influyentes que se debe tener en cuenta para acrecentar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores que pertenecen a la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

Implicaciones prácticas: Este estudio de investigación tendrá implicancias prácticas porque se verán reflejadas en los resultados en el comportamiento de los trabajadores de la municipalidad que sirve como base y fortalecerá la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital,

permitiendo optimizar el clima organizacional y aumentar el nivel de satisfacción laboral que perciben los trabajadores de la Municipalidad relacionándose entre sí.

Perspectiva metodológica: La investigación es de tipo correlacional, cuya finalidad fue de determinar qué relación existe entre las variables: Clima organización y Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo los cuales son objeto de estudio. Estas variables fueron medidas por medio de dos instrumentos adaptados a cuestionarios de otros investigadores, y que puede ser adaptado para cualquier institución y de esta manera mejorar la percepción de los trabajadores de su ámbito de trabajo.

1.6. Hipótesis:

Hipótesis general:

H_i: Existe relación significativa entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016”.

Hipótesis específicas

H₁: El Clima organizacional es inadecuado en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016”.

H₂: La Satisfacción laboral de los Trabajadores es inadecuado en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016”.

1.7. Objetivos:

Objetivo general:

Establecer la relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016”.

Objetivos específicos:

O₁: Determinar el Clima organizacional predominante en los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

O₂: Determinar la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la
municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

II. MÉTODO

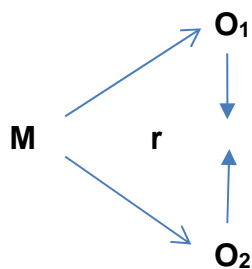
2.1. Diseño de investigación:

Alarcón, R. (2008), manifiesta que cuando se efectúan descripciones de las variables en estudio con la finalidad de dar a conocer los aspectos que lo componen o para complementar la información que proviene de los valores obtenidos con la aplicación de los instrumentos de la investigación tiene un carácter Descriptivo, y en nuestro caso se efectuará una descripción de las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2016.

Por su parte Hernández, R; et al (2006) en su libro “Metodología de la Investigación”, menciona que cuando la investigación busca relacionar dos variables en función de una causa – efecto, corresponde aplicar un diseño correlacional, en nuestro caso la relación entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2016.

El presente estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional, cuyo propósito es medir el grado en las que las variables de estudio se encuentran relacionadas.

Para ello, se empleó el diseño correlacional, representado en el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra, representada por los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

O_1 = Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

O_2 = Satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

r = Grado de correlación entre ambas variables en estudio.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 01: Operacionalización del clima organizacional y satisfacción laboral

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Clima organizacional es el ambiente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas, por lo tanto, se basa en los estados emocionales de los colaboradores, los mismos que son producto de la forma en que ellos perciben diversos aspectos dentro de su empresa. (Chiavenato, 2012, p.13)	Se definió a través de la implementación de un cuestionario adaptado de Chaparro, D. y Vega, L. (2007) que se utilizó cuyo cuestionario a utilizar consta de 8 dimensiones y 24 ítems que mide el Clima organizacional y con la aplicación de la Escala de Likert (1932)	Estilos de autoridad	Relación jefe - Trabajador	Ordinal
				Apoyo por parte del jefe.	
				Trato justo.	
			Fuerzas motivacionales	Sentirse factor clave en la organización.	
				Remuneración en relación con la labor.	
				Reconocimiento de logros.	
			Procesos de comunicación	Conocimiento de avances en otras áreas.	
				Generación de libre de ideas.	
				Promoción de comunicación interna.	
			Procesos de influencia	Cooperación por parte de los compañeros.	
				Acceso a información para cumplir tareas.	
				Capacitación al personal ofreciendo material de aprendizaje.	
			Procesos de toma de decisiones	Participación conjunta para definir objetivos.	
				Administración de recursos.	
				Solución a problemas.	
			Procesos de planificación	Clara definición de misión, visión y valores.	
				Preparación adecuada.	
				Definición de responsabilidades del puesto.	
			Procesos de Control	Realización de trabajo según logros de objetivos establecidos.	
				Normas y procedimientos como guías de trabajo.	
				Sistema de seguimiento y control de actividades.	
				Desarrollo personal.	

			Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento	Objetivos claramente definidos.	
				Relación de objetivos con misión y visión.	
VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988).	Se definió a través de un cuestionario adaptado de Satisfacción Laboral de Robbins, S. y Judge, T. (2009) cuyo cuestionario a utilizar consta de 10 dimensiones y 30 ítems que mide la Satisfacción Laboral y con la aplicación de la Escala de Likert (1932)	Trabajo en sí	Disposición a trabajar dando la oportunidad de demostrar sus habilidades.	Ordinal
				Horario adecuado.	
				Realización personal con la labor que desempeña en la Municipalidad Distrital.	
			Salario	Remuneración adecuada a la labor realizada.	
				Sueldo aceptable.	
				El salario permite cubrir sus necesidades económicas.	
			Ascensos	Reconocimiento de logros por la Municipalidad Distrital.	
				Promoción Interna por parte de la Municipalidad Distrital.	
				Ascenso de Nivel	
			Supervisión	Supervisiones improvisadas relacionadas con sus actividades.	
				Jefes dispuestos a consultas.	
				Sentirse a gusto con su superior.	
			Compañeros	Relación con compañeros	
				Chismes, rumores e hipocresía.	
				Grupos que se oponen al cambio.	
			Satisfacción en general	Infraestructura adecuada.	
				Identificación con la Institución Educativa (normas y valores).	
				Percepción sobre su ambiente de trabajo en forma general.	
			Ausentismo	Crisis por falta de trabajo en su entorno.	
				Por Enfermedad (dolores de cabeza o problemas cardíacos).	
				Estabilidad en el puesto que ya tiene.	
			Rotación	No se siente a gusto en su trabajo.	
				Posibilidad de retirarse buscando otro empleo.	
				Desempeño como docente.	
			Comportamiento organizacional socialmente responsable	Se expresa positivamente de su centro laboral.	
				Ayuda a sus compañeros.	
				Superan sus expectativas de su puesto.	
			Desviación en el centro de trabajo	Abuso de consumo de sustancias).	
				Robos en la Municipalidad Distrital.	
				Socialización indebida e impuntualidad en Municipalidad Distrital.	

Fuente: Moloch 2010

2.3. Población y Muestra:

Población: Tomando en cuenta que la población se refiere a la parte del universo, en el presente estudio de investigación se consideró como universo a la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, donde se extrae la población conformada por un total de 97 trabajadores, dentro de los cuales se encuentran: administrativos, apoyo, línea, nivel profesional y técnico.

Muestra: Siendo la población finita y pequeña, la muestra fue igual a la población, en este caso 97 trabajadores; por lo tanto, no fue necesario aplicar una fórmula para su determinación, ni identificar criterios de inclusión o exclusión.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas. Para el presente trabajo de investigación se empleó como técnica la encuesta, que se aplicó a los trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

Instrumentos de recolección de datos. Para el desarrollo del presente trabajo, para la recolección de los datos se empleó como instrumento dos cuestionarios:

❖ Cuestionario para medir el Clima organizacional

El objetivo del presente instrumento fue recoger la opinión de los encuestados respecto al Clima organizacional que perciben en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo. El referido instrumento ha sido adaptado por el autor la misma que fue validada mediante juicio de expertos, obteniéndose una Confiabilidad Muy Alta de 0,87 según Alfa de Cronbach (Anexo 04). Su estructura comprende de 8 dimensiones: Estilos de autoridad, Fuerzas motivaciones, Procesos de comunicación, Procesos de influencia, Procesos de toma de decisiones, Procesos de planificación, Procesos de control y Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento; con 24 ítems distribuidos según

los indicadores, cada uno de los cuales permite estimar cinco posibilidades de respuesta aplicando la Escala de Likert: Desde Totalmente en desacuerdo (TD); En desacuerdo (D); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND); de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA).

❖ **Cuestionario para valorar la Satisfacción laboral**

El objetivo del presente instrumento fue recoger la opinión de los encuestados, referente a la Satisfacción laboral que se desarrolla en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo. El referido instrumento ha sido adaptado por el autor la misma que fue validada mediante juicio de expertos, obteniéndose una Confiabilidad Muy Alta de 0,87 según Alfa de Cronbach (Anexo 04). Su estructura comprende de 10 dimensiones: Trabajo en sí, Salario, Ascensos, Supervisión, Compañeros, Satisfacción en general, Ausentismo, Rotación, Comportamiento organizacional socialmente responsable y Desviación en el centro de trabajo; con 30 ítems distribuidos según los indicadores, cada uno de los cuales permite estimar cinco posibilidades de respuesta aplicando la Escala de Likert desde: Totalmente en desacuerdo (TD); En desacuerdo (D); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND); de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA).

Validez y Confiabilidad

❖ **Validez y Confiabilidad en escalas de medición de clima organizacional:**

La validez se desarrolló mediante una ficha de cuestionario ejecutada por profesionales expertos en la temática en estudio, pero a la vez que tengan conocimientos de metodologías de la investigación, la misma que se conoce como la Consulta de Expertos. El resultado de esta validación fue conocer la apreciación crítica de los instrumentos de recolección de datos en función de las variables en estudios, las hipótesis, los objetivos y las causas de la investigación, donde el valor promedio en una escala de 1-5 es de 4.00, lo que representa una validez de 80.0%. Los Informes de opinión se adjuntan en el Anexo 03.

Experto	Valor Numérico	%
Experto 1	3.4	68.00
Experto 2	4.2	84.00
Experto 3	4.4.	88.00
Promedio	4.0	80.00

La Confiabilidad de la investigación se determinó aplicando el estadístico del Alfa de Cronbach a los datos obtenidos con la ficha de recojo de información; a continuación, se muestra en la tabla 2 el Cálculo de la Confiabilidad del Cuestionario para medir el Clima Organizacional.

Tabla 02: Cálculo de la confiabilidad del cuestionario para medir el clima organizacional

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	3	3	2	3	5	3	4	3	4	4	34
Experto 2	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	43
Experto 3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
SUMA	10	12	9	13	14	12	12	12	13	14	77
Varianza	0.33	1.00	1.00	1.33	0.33	1.00	0.00	1.00	0.33	0.33	30.33

Sumatoria Var 6.67

Var total 30.33

Se aplica la siguiente fórmula:

Valores de Rango de Alfa de Cronbach

Donde:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

S_i^2 = Es la varianza del ítem i

S_t^2 = Es la varianza de los valores totales observados

K = Es número de preguntas o ítems

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

Mediante juicio de expertos y aplicación del Alfa de Cronbach se obtuvo una **Confiabilidad Muy Alta de 0,87.**

❖ **Validez y Confiabilidad en escalas de medición de satisfacción laboral:**

La validez se desarrolló mediante una ficha de cuestionario ejecutada por profesionales expertos en la temática en estudio, pero a la vez que tengan conocimientos de metodologías de la investigación, la misma que se conoce como la Consulta de Expertos. El resultado de esta validación fue conocer la apreciación crítica de los instrumentos de recolección de datos en función de las variables en estudios, las hipótesis, los objetivos y las causas de la investigación, donde el valor promedio en una escala de 1-5 es de 4.10, lo que representa una validez de 82.0%. Los Informes de opinión se adjuntan en el Anexo 3.

Experto	Valor Numérico	%
Experto 1	3.6	72.00
Experto 2	4.3	86.00
Experto 3	4.4.	88.00
Promedio	4.1	82.00

La Confiabilidad de la investigación se determinó aplicando el estadístico del Alfa de Cronbach a los datos obtenidos con la ficha de recojo de información; a continuación, se muestra en la tabla 03 el Cálculo de la Confiabilidad del Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral.

Tabla 03: Cálculo de la confiabilidad del cuestionario para medir la satisfacción laboral

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	3	4	2	4	5	3	4	2	3	3	33
Experto 2	3	4	3	5	5	5	4	5	5	3	42
Experto 3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
SUMA	10	13	9	14	14	12	12	11	13	11	75
Varianza	0.33	0.33	1.00	0.33	0.33	1.00	0.00	2.33	1.33	1.33	34.33

Sumatoria Var 8.33

Var total 34.33

Se aplica la siguiente fórmula:

Valores de Rango de Alfa de Cronbach

Donde:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

S_i^2 = Es la varianza del ítem i
 S_t^2 = Es la varianza de los valores totales observados
 K = Es número de preguntas o ítems

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

Mediante juicio de expertos y aplicación del Alfa de Cronbach se obtuvo una **Confiabilidad Muy Alta de 0,84**.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos cuantitativos fueron ordenados y procesados mediante el Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS v19; para la presentación y análisis de los datos referidos a cada una de las variables se utilizaron estadísticos como:

- Tabla de Distribución de frecuencias
- Gráficos de barras
- Chi cuadrado
- Porcentaje
- Media aritmética
- Desviación estándar
- R correlacional, etc.

Para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson mediante la fórmula siguiente:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Luego se determina las hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$ No existe relación directa y significativa entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.

$H_1 : r \neq 0$ Existe relación directa o inversa significativa entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral.

Además, se analizó el coeficiente de correlación, mediante los siguientes niveles criterios:

Tabla 04: Niveles de criterio de coeficiente de correlación

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

2.5. Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente trabajo, se solicitó la autorización del alcalde distrital de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo; a fin de prevenir y cautelar la confidencialidad de los datos.

Al ser la investigación no experimental, solo observaré los resultados que obtendré y no vulnerare ningún aspecto de la muestra de estudio, conservando el aspecto ético de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Del Objetivo general

Relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016; el Clima organizacional incide directamente en la satisfacción laboral, en la tabla 05, se muestra el grado de correlación de 0,872 (correlación alta y con dirección positiva) obtenido con la aplicación de la Prueba de Pearson y con el programa SPSS v19.

Tabla 05
Correlación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la banda de shilcayo

correlaciones		c_organizacional	s_laboral
c_organizacional	correlación de pearson	1	,872**
	sig. (bilateral)		,000
	n	97	97
s_laboral	correlación de pearson	,872**	1
	sig. (bilateral)	,000	
	n	97	97

** . la correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

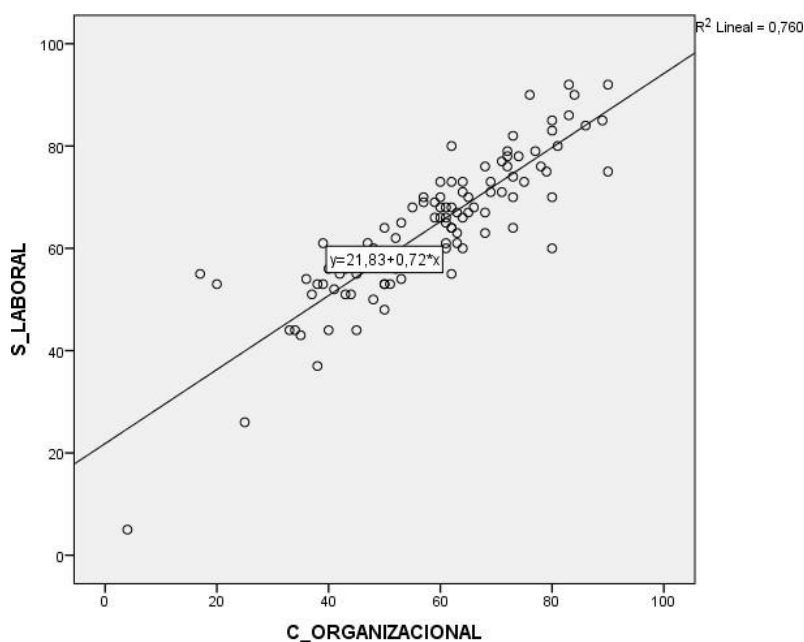
Fuente. Elaboración propia, a partir de los datos procesados en SPSS v19 respecto a los puntajes totales del instrumento aplicados a los trabajadores de Municipalidad Distrital de la banda de Shilcayo, en cada una de las variables de estudio.

La correlación fue significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico bilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.000 \leq 0.01$), se rechaza la Hipótesis Nula y se concluye que existe una relación directa y significativa entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.

Por lo consiguiente en la *Gráfica 01*, se muestra que la correlación lineal positiva y significativa es evidente, con un coeficiente de determinación de

Pearson de 0,76; lo cual indica que la satisfacción laboral depende o es explicada por el 76% del clima organizacional y la diferencia se debe a otros factores o causas ajenas al clima organizacional.

Gráfica 01
Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016



Fuente. Elaboración propia, a partir de los datos procesados en SPSS v19 respecto a los puntajes totales del instrumento aplicado a los trabajadores de municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en cada una de las variables de estudio.

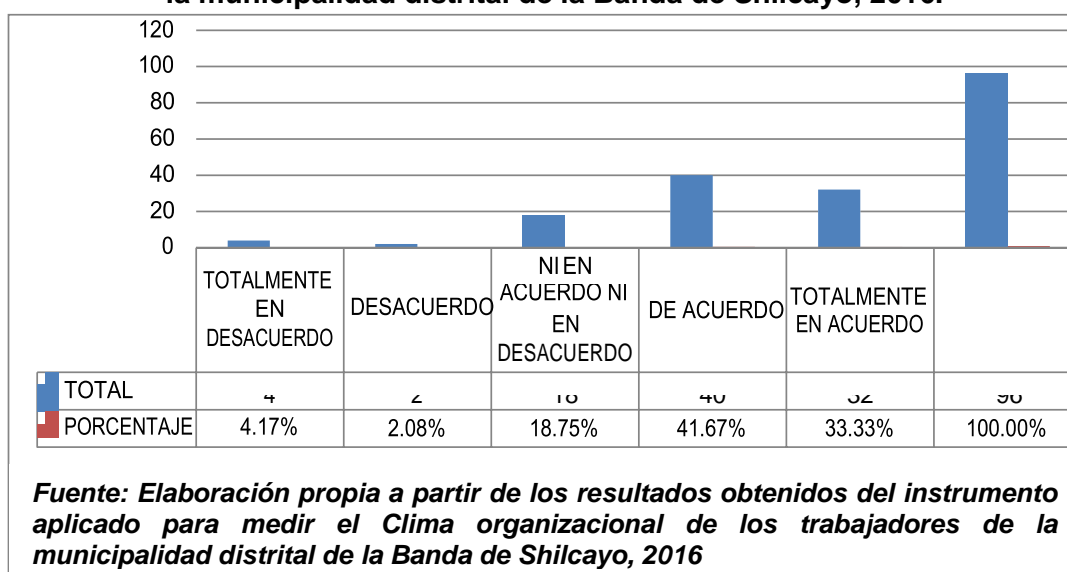
3.2. De los Objetivos específicos

De acuerdo a los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016 (Anexo 5).

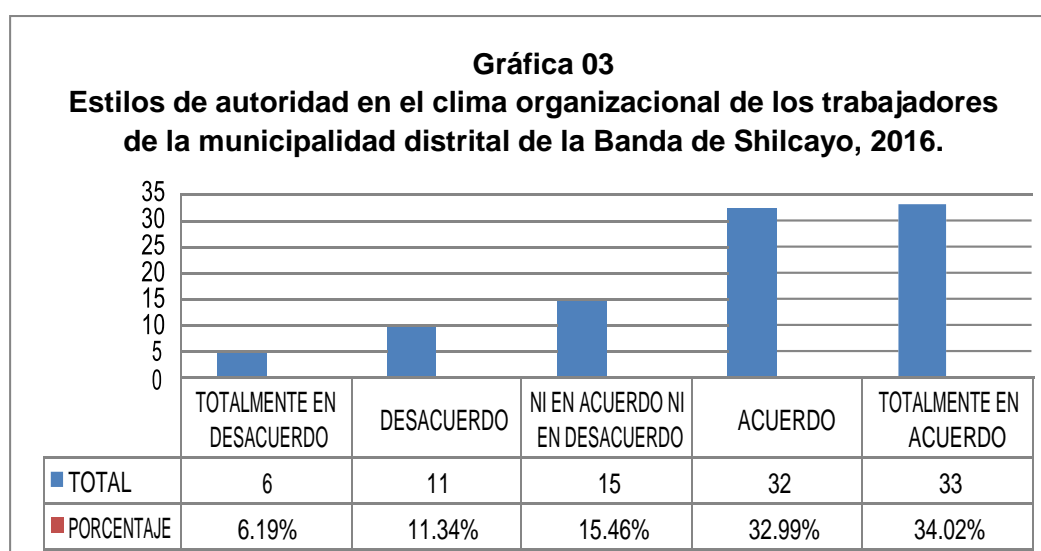
En relación al estado o nivel del **Clima organizacional** de los trabajadores en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016; según sus dimensiones de mayor prevalencia fueron: Procesos de Planificación, Estilos de Autoridad y Procesos de Control.

En la *gráfica 02* presenta las respuestas consolidadas de los trabajadores respecto a *Procesos de Planificación* notándose que el 41.67% están de acuerdo, un 33.33% están totalmente en acuerdo, un 18.75% no se definen y entre un 4% y 2% están totalmente en desacuerdo y desacuerdo; por tanto, hay un débil posicionamiento del clima organizacional, salvo en algunas actividades sueltas o propias de cada área de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.

Gráfica 02
Procesos de planificación en el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.

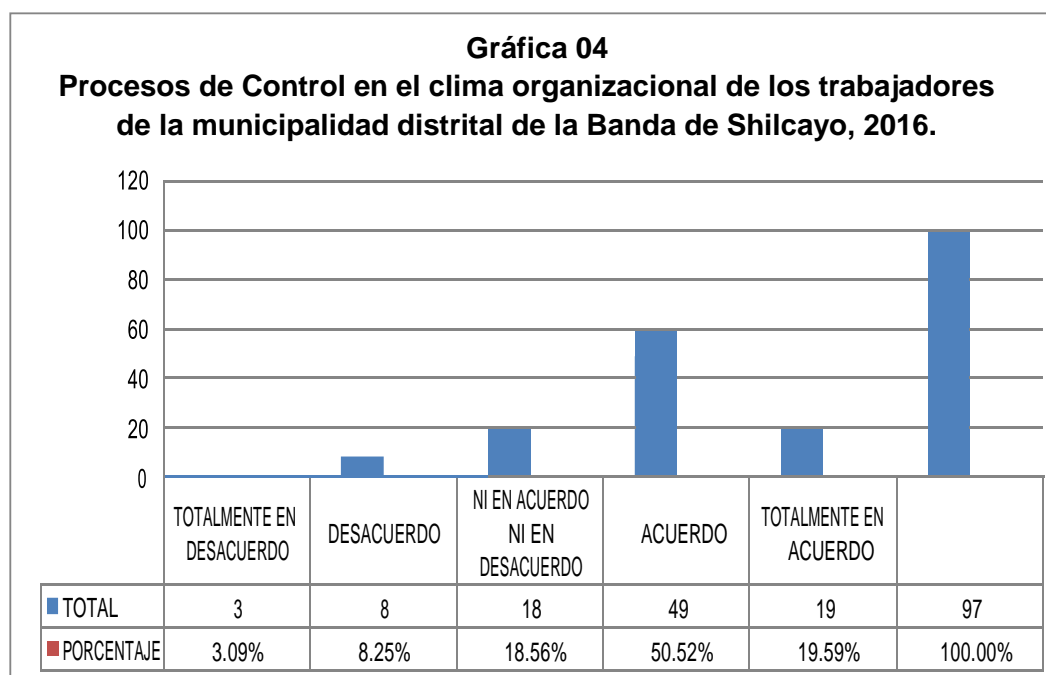


En la *gráfica 03*, presenta las respuestas consolidadas de los trabajadores respecto a los *Estilos de Autoridad* notándose que un 34.02% están de totalmente de acuerdo, un similar 32.99% están de acuerdo, un 11.34% manifiestan que están en desacuerdo y un irrelevante 6.19% están totalmente en desacuerdo y que no se sienten identificados con su superior.



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir el Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016*

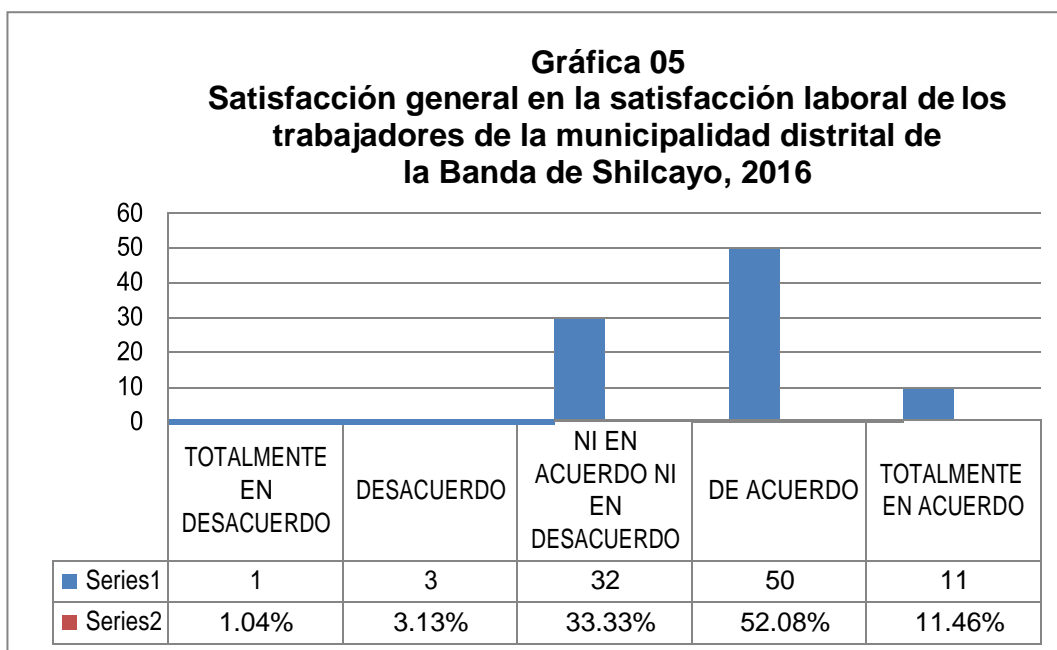
En la *gráfica 04*, presenta las respuestas consolidadas de los trabajadores respecto a los *Procesos de Control* que el 50.52% están de acuerdo, el 19.59% están totalmente de acuerdo, un 18.56% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, un 8.25% en desacuerdo y un escaso 3.09% que están totalmente en desacuerdo; por cuanto, no existe un buen proceso de control.



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir el Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016*

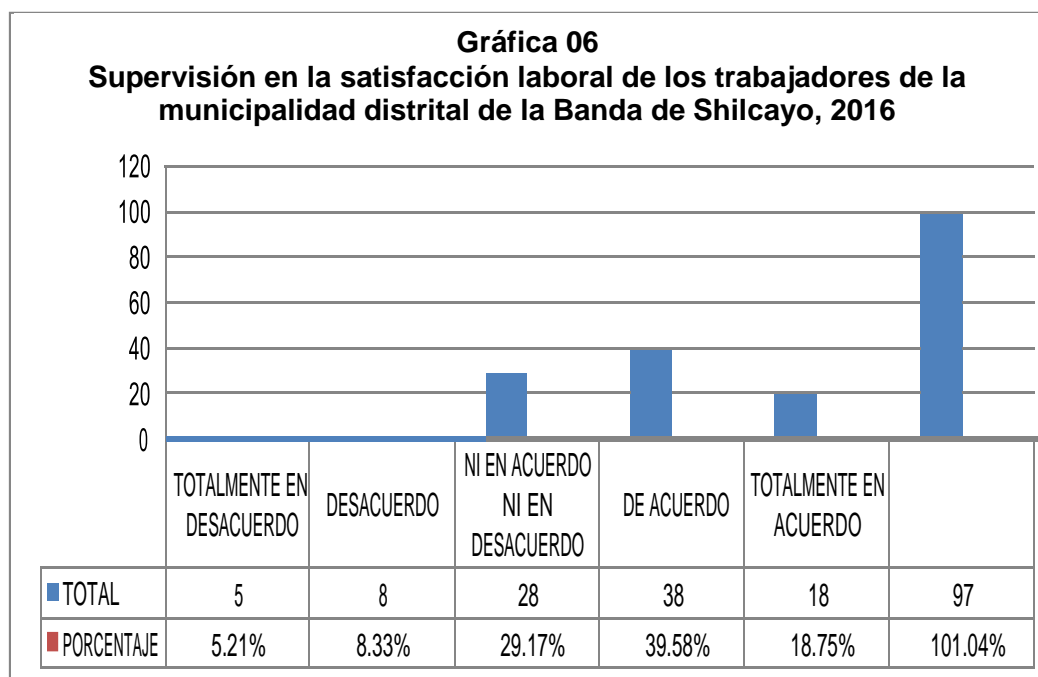
En relación al estado o nivel de la **Satisfacción laboral** de los trabajadores según sus dimensiones de mayor prevalencia fueron: Satisfacción General, Supervisión y Trabajo en sí.

En la *gráfica 05*, presenta las respuestas consolidadas de los trabajadores respecto a la *Satisfacción General* que el 52.08% están de acuerdo, un 33.33% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, un 11.46% están totalmente de acuerdo, 3.13% están en desacuerdo y un 1.04% totalmente en desacuerdo con las normas y valores de la municipalidad.



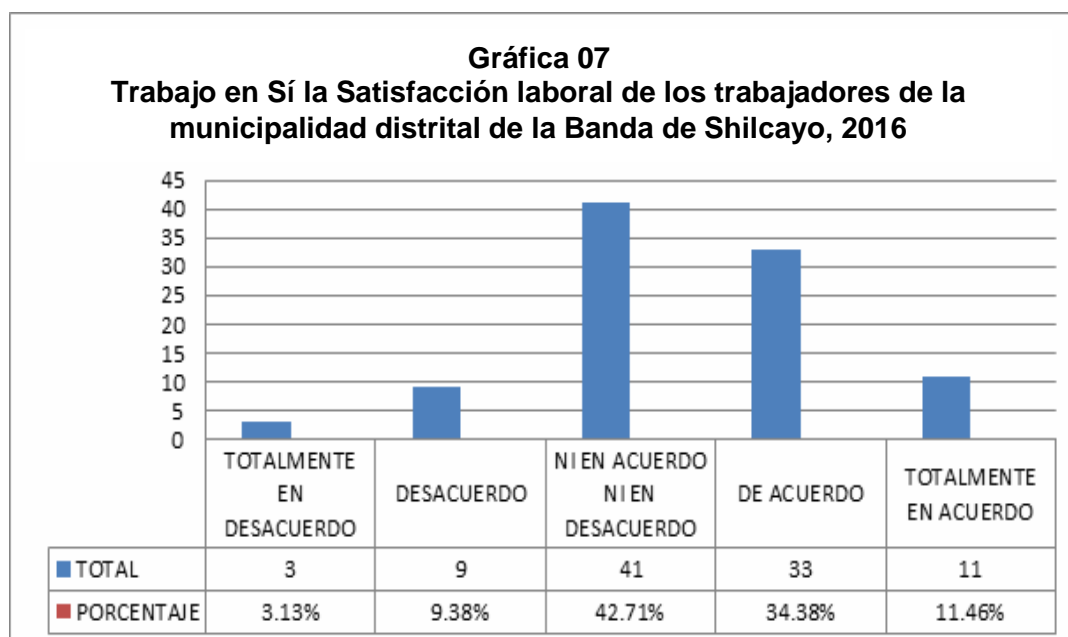
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016

En la *gráfica 06*, presenta las respuestas consolidadas de los trabajadores respecto a la *Supervisión* que un 39.58% están de acuerdo, un 29.17% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, 18.75% totalmente de acuerdo, 8.33% en desacuerdo y un 5.21% totalmente en desacuerdo con las supervisiones improvisadas relacionadas con sus actividades.



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016*

En la *gráfica 07*, presenta las respuestas consolidadas de los trabajadores respecto a *Trabajo en Si* el 42.71% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, un 33.8% están de acuerdo, 11.46% totalmente en acuerdo, 9.38% en desacuerdo y 3.13% totalmente en desacuerdo con su trabajo relacionado a la municipalidad.



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016*

Del Objetivo específico 1:

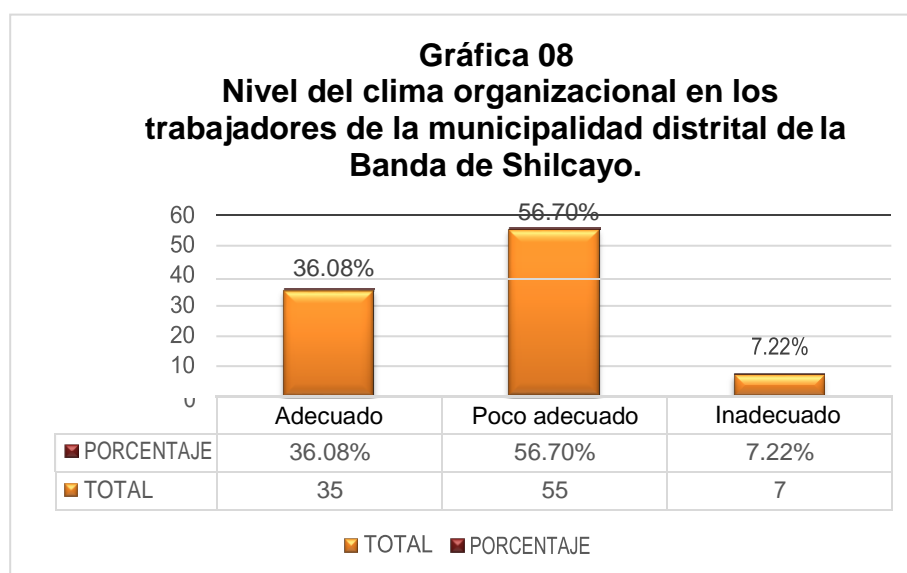
Clima organizacional predominante en los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016, es **Poco adecuado (56.70%)**.

En la *tabla 06* y *gráfica 08* se muestra que el Nivel del Clima organizacional de los trabajadores en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016 es poco adecuado; el clima organizacional se desarrolla en condiciones regulares relacionado a la comunicación; respaldo y tolerancia en los procesos de influencia; planificación; fuerzas motivacionales y toma de decisiones.

Tabla 06
Nivel del clima organizacional según los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016

Escala		Cantidad	Porcentaje
Inadecuado	0-32	7	7.22%
Poco Adecuado	33-64	55	56.70%
Adecuado	65-96	35	36.08%
TOTAL		97	100.00%

Fuente: Elaboración propia en función de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir el Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016



Fuente: Elaboración propia en función de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir el Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016

Del Objetivo específico 2

Satisfacción laboral predominante en los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016, es **Poco adecuado (86.60%)**.

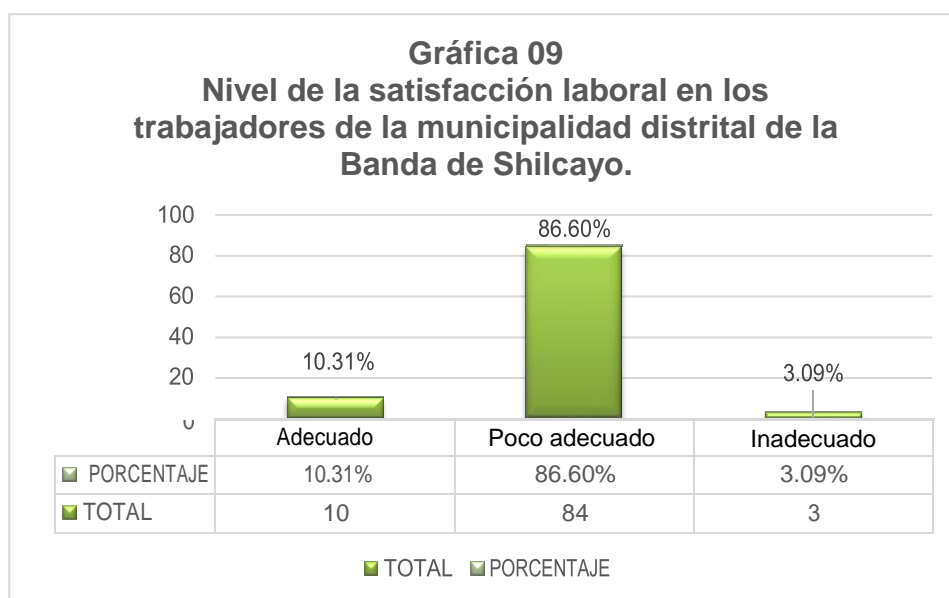
En la *tabla 7 y gráfica 09*, muestra el Nivel de la Satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de la banda de Shilcayo, 2016, es poco adecuado, los trabajadores consideran que: el trabajo en sí, recompensas, ascensos, satisfacción general y el reconocimiento no satisfacen su expectativa laboral.

Tabla 07

Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016

Escala		Cantidad	Porcentaje
Inadecuado	0-40	3	3.09%
Poco Adecuado	41-80	84	86.60%
Adecuado	81-120	10	10.31%
TOTAL		97	100.00%

Fuente: Elaboración propia en función de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo,



Fuente: Elaboración propia en función de los resultados obtenidos del instrumento aplicado para medir la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo,

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio realizado fue establecer la Relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016, quedando demostrado con los resultados obtenidos que la correlación lineal positiva y significativa es evidente, con un coeficiente de **Correlación de Pearson de 0,76**; lo cual indica que la satisfacción laboral depende o es explicada por el 76% del clima organizacional y la diferencia se debe a otros factores o causas ajenas al clima organizacional y coincido con **Cabanillas, B y Cabrejo, R. (2014)**, en su tesis “Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014”, los resultados les llevaron a concluir que existe una correlación directa significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de Medio Ambiente de la Unidad Minera Gold Fields La Cima S.A., con un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0,78916 que indica que 78.9% de los datos están altamente correlacionados, es decir, la atracción entre ambas variables es suficiente y positiva.

La correlación fue significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico bilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.000 \leq 0.01$), se rechaza la Hipótesis Nula y se concluye que existe una relación directa y significativa entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.

Al determinar el nivel del Clima organizacional predominante en los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016, demuestra que el nivel del clima organizacional de los trabajadores en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016 es **poco adecuado con 56.70%**, con el 36.08% es adecuado y un 7.22% señala que el clima organizacional es inadecuado lo cual significa que en un 56.70% el clima organizacional se desarrolla en condiciones regulares relacionado a la comunicación; respaldo y tolerancia en los procesos de influencia; planificación; fuerzas motivacionales y toma de decisiones; coincido con

Carruitero, J. y Riccer, M. A. (2014) en su tesis “Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014”, los resultados llegaron a coincidir que el clima organizacional de los colaboradores de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional alcanzó el nivel bajo en un 47.06% y el nivel medio en un 52.94% de los colaboradores, lo que nos indica que la percepción que tienen sobre el clima organizacional, si bien cierto es buena y aceptable, hay un gran porcentaje que considera o percibe que el clima organizacional no es el más adecuado.

Al determinar el nivel de Satisfacción laboral predominante en los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016; se demuestra el nivel de la Satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016, es **poco adecuado con 86.60%**, con un 10.31% adecuado y 3.09% de trabajadores inadecuado, los trabajadores indican que el trabajo en si, recompensas, ascensos, satisfacción general y el reconocimiento o estímulo que reciben de parte de la Municipalidad no satisfacen su expectativa laboral; por lo que siguen laborando porque no tienen otra opción laboral; llego a coincidir de acuerdo a **Alvarado, D. E. (2014)**, en la tesis “El Clima Organización y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Huayhuay S.R.L - 2014” nos indica que la satisfacción laboral es negativa según la percepción de los trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Huayhuay S.R.L.- 2014, los resultados evidenciaron que el 72,1% (75 trabajadores) califican la satisfacción laboral como negativo debido a la disconformidad con las responsabilidades desempeñadas, bajos salarios, mala relación con los jefes o compañeros, actitud prepotente de los jefes y desconsideradas celos laborales y envidias, dificultad para adaptarse al ambiente laboral, malas condiciones laborales.

V. CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación permiten plantear las siguientes conclusiones:

- 5.1. Existe relación directa significativamente alta y positiva entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016; con un coeficiente de **Correlación de Pearson de 0,76**; la correlación fue significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico bilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.000 \leq 0.01$), se rechaza la Hipótesis Nula.
- 5.2. El Nivel del Clima organizacional de los Trabajadores en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016 es **poco adecuado** con **56.70%**.
- 5.3. El Nivel de la Satisfacción laboral de los Trabajadores en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016 es **poco adecuado** con **86.60%**.

VI. RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, recomiendo lo siguiente:

- 6.1.** Coordinar con las autoridades de la Municipalidad Distrital y la Gerencia de Personal que deben brindar un Clima organizacional adecuado a los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016 mediante una mejor comunicación, respaldo, tolerancia en los procesos de influencia, planificación, fuerzas motivacionales y toma de decisiones y de esta manera se optimizara su desempeño laboral.
- 6.2.** Al Consejo de Coordinación Local de la Municipalidad y la Gerencia de Personal debe desarrollar planes de seguimiento y control a los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016; relacionados al: trabajo en sí, recompensas, ascensos y reconocimiento propiciando así una óptima satisfacción laboral.
- 6.3.** Se recomienda a los directivos realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y satisfacción laboral, con la finalidad de recolectar información útil que les permita identificar cuáles los puntos más débiles dentro las áreas que tienen a su cargo que influyen de manera negativa en el desempeño diario de sus colaboradores, y de esa manera poder plantear diversas estrategias para lidiar con ello.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2007). *“Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas”*. Lambayeque, Perú. USAT.
- Alvarado, D. E. (2014). *“El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Huayhuay S.R.L.- 2014”*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo- Perú
- Barraza, M. A. & Ortega, M. F. (2009). *“Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento”*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Brunet, L. (2004, pág. 369). *“El Clima de Trabajo en las Organizaciones”*. Editorial Trillas- México.
- Bueso, S. I. (2016). *“La Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte. Tesis para optar el grado de Magister”*. Universidad Tecnológica de Honduras - San Pedro Sula Honduras – Honduras.
- Cabanillas, B. A. y Cabrejo, R. U. (2014), *“Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Área de Medio Ambiente de la Empresa Minera Gold Fields la Cima S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014”*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú.
- Castle, N., Engberg, J. y Anderson, R. (2007). *Job satisfaction of nursing home administrators and turnover. Medical Care Research and Review*, 64(2), 191-211. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://mcr.sagepub.com/content/64/2/191.full.pdf+htm>
- Chaparro, D. & Vega, L. (2007, pág. 249). *“ El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003 en el CONASEP Querétaro”*. Tesis para

optar el Grado Académico de Magíster en Políticas Públicas Comparadas, FLCS, México.

Chiavenato, I. (2012, pág. 4, 13 y 249). *“Administración de Recursos Humanos.”* Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.

Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (2008, pag. 78). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum de Universidad de Talca*, 3(23), 67-86.

Carruitero, J. y Riccer, M. A. (2014) *“Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014.”* Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Trujillo – Perú

Chulluncuy, A. (2015). *“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de La Municipalidad del Distrito de Rio Negro, Provincia de Satipo 2015”*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Católica Los Ángeles – Chimbote. Perú.

Etkin, G. (2007, pág. 23). *“Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa”*. Buenos Aires: Granica.

García, I.L.; Torres. J.G. y Vásquez, K.Y. (2013). *“Análisis del Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo”*. Práctica Pre Profesionales. Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *“Metodología de la investigación”*. Cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill. México DF. México

Hinojosa, C. (2010). *“Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses”*. Universidad de Playa Ancha. Chile.

- Juarez - Adauta (2012). "*Clima organizacional y satisfacción laboral*". Revista Médica del IMSS. Vol. 50 Issue 3. Pp.307-314.
- León, L. K. (2016). "*El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal del Área de desarrollo Social de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016.*" Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O. & Quintero, J. (2014). "*El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*". AD-minister. Issue 26. Pp.5-15
- Meliá, J. & Peiró, J. (1998). "*El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez*". Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 4 (11). Pp. 179-187.
- Méndez, A. (2006, pág. 39.). "*Clima Organizacional*". Bogotá: Editorial Suma saberes
- Morales, J. L. (2016). "*Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016*". Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo. Trujillo – Perú.
- Pérez, T. A. (2016), "*Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Agencia Central de la Francesa S.A.*" Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz – Bolivia.
- Pérez, N. O. y Rivera, P. L. (2015). "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*". Para optar el Grado de Magister en Gestión Empresarial. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Pucallpa - Perú

- Quispe, N. (2015). *“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas - Perú
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *“Comportamiento organizacional”*. 13a edición. México: Pearson Educación.
- Sánchez, K. (2010), *“Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del personal de salud de las microredes de Cuñumbuque y Tabalosos – 2010”*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Salud Pública. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto -Perú.
- Sotomayor, F. (2013). *“Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno regional de Moquegua 2012”*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna - Perú.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016

AUTOR: Br. Lita Dora Casanova Cuzco

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA. Se desconoce de manera objetiva sobre la existencia de una relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016.																							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO																				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Clima Organizacional																				
¿Existe relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016".	Establecer la relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016".	➤ Existe relación significativa entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016".	Definición conceptual. El <i>Clima organizacional</i> se refiere "a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afecta dicho trabajo". (Chiavenato, 2006)																				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Definición operacional																				
¿Cómo es el Clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016".	Determinar el Clima organizacional predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.	➤ El Clima organizacional es inadecuado en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016".	<table><tr><th>Variable 1</th><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th></tr><tr><td rowspan="24">Clima Organizacional</td><td>Estilos de Autoridad</td><td>Relación Jefe Inmediato – Trabajador. Apoyo por parte del Jefe Inmediato Trato justo.</td></tr><tr><td>Fuerzas Motivacionales</td><td>Sentirse factor clave en la Municipalidad Distrital. Remuneración en relación con la labor. Reconocimiento de logros.</td></tr><tr><td>Procesos de Comunicación</td><td>Conocimiento de avances en otras áreas. Generación libre de ideas. Promoción de comunicación interna.</td></tr><tr><td>Procesos de Influencia</td><td>Cooperación por parte de los compañeros. Acceso a información para cumplir sus labores. Capacitación.</td></tr><tr><td>Procesos de Toma de Decisiones</td><td>Participación conjunta para definir objetivos. Administración de recursos. Solución a problemas.</td></tr><tr><td>Procesos de Planificación</td><td>Clara definición de misión, visión y valores. Preparación adecuada. Definición de responsabilidades del puesto.</td></tr><tr><td>Procesos de Control</td><td>Realización de trabajo según planes establecidos. Normas y procedimientos como guías de trabajo. Sistema de seguimiento y control de actividades.</td></tr><tr><td>Objetivos de Rendimiento y Perfeccionamiento</td><td>Desarrollo personal. Objetivos claramente definidos. Relación de objetivos con misión y visión.</td></tr></table>	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Clima Organizacional	Estilos de Autoridad	Relación Jefe Inmediato – Trabajador. Apoyo por parte del Jefe Inmediato Trato justo.	Fuerzas Motivacionales	Sentirse factor clave en la Municipalidad Distrital. Remuneración en relación con la labor. Reconocimiento de logros.	Procesos de Comunicación	Conocimiento de avances en otras áreas. Generación libre de ideas. Promoción de comunicación interna.	Procesos de Influencia	Cooperación por parte de los compañeros. Acceso a información para cumplir sus labores. Capacitación.	Procesos de Toma de Decisiones	Participación conjunta para definir objetivos. Administración de recursos. Solución a problemas.	Procesos de Planificación	Clara definición de misión, visión y valores. Preparación adecuada. Definición de responsabilidades del puesto.	Procesos de Control	Realización de trabajo según planes establecidos. Normas y procedimientos como guías de trabajo. Sistema de seguimiento y control de actividades.	Objetivos de Rendimiento y Perfeccionamiento	Desarrollo personal. Objetivos claramente definidos. Relación de objetivos con misión y visión.
Variable 1	Dimensiones	Indicadores																					
Clima Organizacional	Estilos de Autoridad	Relación Jefe Inmediato – Trabajador. Apoyo por parte del Jefe Inmediato Trato justo.																					
	Fuerzas Motivacionales	Sentirse factor clave en la Municipalidad Distrital. Remuneración en relación con la labor. Reconocimiento de logros.																					
	Procesos de Comunicación	Conocimiento de avances en otras áreas. Generación libre de ideas. Promoción de comunicación interna.																					
	Procesos de Influencia	Cooperación por parte de los compañeros. Acceso a información para cumplir sus labores. Capacitación.																					
	Procesos de Toma de Decisiones	Participación conjunta para definir objetivos. Administración de recursos. Solución a problemas.																					
	Procesos de Planificación	Clara definición de misión, visión y valores. Preparación adecuada. Definición de responsabilidades del puesto.																					
	Procesos de Control	Realización de trabajo según planes establecidos. Normas y procedimientos como guías de trabajo. Sistema de seguimiento y control de actividades.																					
	Objetivos de Rendimiento y Perfeccionamiento	Desarrollo personal. Objetivos claramente definidos. Relación de objetivos con misión y visión.																					
	¿Cómo es la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016".	Determinar la Satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.	➤ La Satisfacción laboral de los trabajadores es inadecuado en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2016".																				

Escala de medición. La variable Clima organizacional será evaluada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo mediante un cuestionario tipo Likert.(1932).

Escala de medición. La variable Clima organizacional será evaluada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo mediante un cuestionario tipo Likert (1932).

VARIABLE 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual.- La Satisfacción laboral se define como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo". (Andresen, Domsch y Cascorbi (2007).

Definición Operacional		
Variable 2	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción Laboral	Trabajo en Si	Disposición a trabajar dando la oportunidad de demostrar sus habilidades.
		Horario adecuado.
	Recompensa	Realización personal con la labor que desempeña.
		Remuneración adecuada a la labor realizada.
	Ascensos	Sueldo aceptable.
		El salario permite cubrir sus necesidades económicas.
		Reconocimiento de logros por la Municipalidad.
		Promoción Interna por parte de la Municipalidad.
	Supervisión	Ascenso de Nivel en la Municipalidad Distrital.
		Supervisiones improvisadas relacionadas con sus actividades.
		Jefe dispuesto a consultas.
		Sentirse a gusto con su superior.
	Compañeros	Relación con compañeros
		Chismes, rumores e hipocresía.
		Grupos que se oponen al cambio.
	Satisfacción en general	Infraestructura adecuada.
		Identificación con la Municipalidad (normas y valores).
		Percepción sobre su ambiente de trabajo en forma general.
	Ausentismo	Crisis por falta de trabajo en su entorno.
		Por Enfermedad (dolores de cabeza o problemas cardíacos).
		Estabilidad en el puesto que ya tiene.
	Rotación	No se siente a gusto en su trabajo.
		Posibilidad de retirarse buscando otro empleo.
	Comportamiento organizacional socialmente responsable	Desempeño como trabajador de la Municipalidad.
		Se expresa positivamente de la Municipalidad.
		Ayuda a sus compañeros.
	Desviación en el centro de trabajo	Superan sus expectativas de su puesto.
		Abuso de consumo de sustancias.
		Robos en la Municipalidad Distrital.
		Socialización indebida e impuntualidad en la Municipalidad.

				<p>Escala de medición. Para medir la variable "satisfacción laboral" será evaluada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo mediante la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (1999).</p>
METODOLOGÍA		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	
<p>Tipo de Investigación. El presente estudio corresponde a una Investigación No Experimental.</p> <p>Diseño de investigación. Se empleará el diseño Descriptivo Correlacional, representado en el siguiente esquema:</p> <div data-bbox="534 1579 726 1769"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo).</p> <p>O1 = Variable 1 (Clima organizacional).</p> <p>O2 = Variable 2 (Satisfacción laboral)</p> <p>r = Relación de las variables en estudio (Relación de causalidad entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo).</p>		<p>POBLACIÓN. Está conformada por 97 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo</p> <p>MUESTRA. Siendo la población finita y pequeña, la muestra fue igual a la población, en este caso 97 trabajadores.</p>	<p>La técnica que se utilizará para esta investigación referente a la relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2018", será mediante una Encuesta.</p> <p>Para medir la variable Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo se empleará un Cuestionario, organizada en 24 ítems respecto a las dimensiones de la variable.</p> <p>Para medir la variable Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, se utilizará un Cuestionario, organizada en 30 ítems respecto a las dimensiones de la variable.</p> <p>En el procesamiento de datos se empleará la prueba estadística de r de Pearson, para ello, los datos se organizarán y presentarán en tablas y gráficas, utilizando técnicas descriptivas como la frecuencia absoluta y porcentual, así como la media y la desviación estándar.</p> <p>Para el análisis de los datos obtenido en el trabajo de investigación se empleará el paquete estadístico SPSS, versión 19.0.</p> <p>Para la elaboración de la discusión, en el informe de la tesis, se revisará bibliografía especializada.</p>	

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ANEXO 01:

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: La presente encuesta que consta de 24 preguntas, tiene como objetivo medir el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Estimado Servidor (a), le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntamos que realizamos. Por nuestra parte, le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

Marque con una X la respuesta que considere adecuada de acuerdo a la siguiente escala:

- | | |
|-----------------------------------|-----------|
| ❖ Totalmente en Desacuerdo | TD : 0 |
| ❖ En Desacuerdo | D : 1 |
| ❖ Ni en Acuerdo, Ni en Desacuerdo | NA/ND : 2 |
| ❖ De Acuerdo | A : 3 |
| ❖ Totalmente de Acuerdo | TA : 4 |

N°	Pregunta	0	1	2	3	4
		TD	D	NA/ND	A	TA
1	Mi jefe brinda buena relación entre los trabajadores de la Municipalidad.					
2	Mi Jefe me brinda apoyo para resolver problemas que se me presentan en el trabajo.					
3	Cuento con un trato justo por parte de mi Jefe.					
4	Mi labor que desempeño en la Municipalidad es considerada.					
5	Recibo mi remuneración acorde con mis funciones y habilidades.					
6	La Municipalidad reconoce mis logros en el trabajo.					
7	Conozco los avances en otras áreas de la Municipalidad.					
8	La Municipalidad promueve la generación de mis ideas creativas o innovadoras.					
9	La Municipalidad promueve adecuados sistemas de comunicación.					
10	Mis compañeros cooperan conmigo para lograr los objetivos trazados.					
11	Tengo fácil acceso a tiempo la información importante para cumplir mis labores.					
12	Me brindan oportunidades de capacitación para la mejora de mi desempeño.					
13	Todos nos ayudamos mutuamente para definir los objetivos dentro del área.					
14	Existe una buena administración de los recursos de la Municipalidad.					
15	En mi equipo, trabajamos juntos para resolver los problemas de manera óptimas.					
16	Conozco claramente la misión, visión y valores de la Municipalidad.					
17	Me preparo para desarrollar mi labor.					
18	Mis responsabilidades de mi puesto están claramente definidas.					
19	Realizo mi trabajo según los planes establecidos por la Municipalidad.					
20	Conozco las normas y procedimientos de la Municipalidad como guías de trabajo.					
21	Dispongo de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
22	La Municipalidad me brinda oportunidades de desarrollo personal.					
23	Conozco los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
24	Conozco y entiendo la relación que hay entre los objetivos, misión y vision de la Municipalidad.					

Muchas gracias por su colaboración.



ANEXO 02:

ENCUESTA PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: La presente encuesta que consta de 30 preguntas, tiene como objetivo medir el nivel de Satisfacción Laboral de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Estimado Servidor (a), le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que realizamos. Por nuestra parte, le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

Marque con una X la respuesta que considere adecuada de acuerdo a la siguiente escala:

- | | | | |
|-----------------------------------|-------|---|---|
| ❖ Totalmente en Desacuerdo | TD | : | 0 |
| ❖ En Desacuerdo | D | : | 1 |
| ❖ Ni en Acuerdo, Ni en Desacuerdo | NA/ND | : | 2 |
| ❖ De Acuerdo | A | : | 3 |
| ❖ Totalmente de Acuerdo | TA | : | 4 |

N°	Pregunta	0	1	2	3	4
		TD	D	NA/ND	A	TA
	<i>Cómo califica su grado de satisfacción respecto al Trabajo en sí :</i>					
01	La Municipalidad ofrece oportunidades para desarrollar mis habilidades y destrezas.					
02	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
03	Siento que mi trabajo satisface mis necesidades de autorrealización					
	<i>Cómo califica su grado de satisfacción respecto a la Recompensa</i>					
4	La remuneración es adecuada con relación al trabajo que realiza.					
5	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					

6	El salario que percibo satisface mis necesidades económicas.					
	Cómo califica su grado de satisfacción respecto al Ascenso.					
7	La Municipalidad aplica adecuados sistemas de reconocimiento por cumplimiento de sus logros.					
8	Las políticas de promoción y ascenso dentro de la Municipalidad se aplican.					
9	Me siento satisfecho con las oportunidades de ascender dentro de la Municipalidad.					
	Cómo califica su grado de satisfacción respecto a la Supervisión.					
10	Estoy conforme con las supervisiones que puedan darse de improviso en la Municipalidad.					
11	Mi superior está dispuesto a cualquier consulta o duda que tenga con respecto a la Municipalidad.					
12	La relación que tengo con mi superior es cordial.					
	Cómo califica su grado de satisfacción respecto a los Compañeros					
13	Existe una buena relación de confianza entre mis compañeros que contribuyen el desarrollo de mi trabajo.					
14	Suele tener problemas debido a la circulación de chismes y rumores en la Municipalidad.					
15	Se siente conforme por la existencia de grupos que se oponen a todos los cambios.					
	Cómo califica su grado de satisfacción respecto a Satisfacción General					
16	La infraestructura de la Municipalidad es adecuada para el buen desempeño de mi labor.					
17	Me siento comprometido con mi trabajo e identificado con la Municipalidad para el cumplimiento de la Misión, Visión y Valores.					
18	Siento que desempeño bien mi trabajo y de esta manera proyecto una buena imagen de la municipalidad hacia la comunidad.					
	Cómo califica su grado de satisfacción respecto al Ausentismo					
19	La Ausencia injustificada en el trabajo provocaría una crisis laboral en la Municipalidad.					

20	Es propenso a sufrir enfermedades leves o graves por las condiciones físicas que no son las más adecuadas.					
21	Me siento seguro con la estabilidad en el puesto que tengo.					
	Cómo califica su grado de satisfacción respecto a la Rotación					
22	Se siente a gusto en su trabajo en la Municipalidad.					
23	Considera la posibilidad de retirarse de la Municipalidad buscando otro empleo.					
24	Se valora los altos niveles de desempeño como trabajador de la Municipalidad.					
	Cómo califica su grado de satisfacción respecto al Comportamiento Organizacional Socialmente Responsable					
25	Los funcionarios municipales están preocupados de mantener una buena imagen institucional de la Municipalidad hacia la comunidad.					
26	Mantiene un trato cordial con sus compañeros de trabajo y de apoyarlos para el bienestar de la Municipalidad.					
27	Siente que la Municipalidad se preocupa por sus expectativas para superar su desempeño laboral.					
	Cómo califica su grado de satisfacción respecto a la Desviación en el Centro de Trabajo					
28	Abuso de consumo de sustancias dentro de la Municipalidad.					
29	Se realiza robos en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					
30	Se socializa indebidamente y demuestra impuntualidad en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo N° 03: Ficha de validación por el juicio de expertos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : **Hipólito Percy Barbarán Mozo**
 Institución donde labora/Cargo : **UGEL SM / EPG - UCV Tarapoto / Docente de Investigación**
 Instrumento Motivo de Evaluación : **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Autora del instrumento : **Br. Lita Dora Casanova Cuzco**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			x		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones		x			
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			x		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.			x		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio				x	
TOTAL		34				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente sistematicidad en sus diferentes criterios y coherencia entre los ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable clima organizacional; por tanto, es **pertinente y aplicable**. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Bueno (34 puntos)

Tarapoto, 19 de julio del 2016


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 C P P e N° 357054

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : **Hipólito Percy Barbarán Mozo**
 Institución donde labora/Cargo : **UGEL SM / EPG - UCV Tarapoto / Docente de Investigación**

Instrumento Motivo de Evaluación : **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Autor del instrumento : **Br. Lita Dora Casanova Cuzco**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones		x			
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			x		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			x	x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.		x			
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.			x		
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio			x		
TOTAL					36	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por tanto, es **pertinente y aplicable**. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : **Bueno (36 puntos)**

Tarapoto, 19 de julio del 2016


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPP N° 357054

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. WILTER ARO FASANANDO
 Institución donde labora : I.E. JUAN MIGUEL PÉREZ RENGIFO – EPG/UCV
 Instrumento Motivo de Evaluación : CUESTIONARIO
 Autores del instrumento : Br. LITA DORA CASANOVA CUZCO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES				
CLARIDAD				X	
OBJETIVIDAD				X	
ACTUALIDAD			X		
ORGANIZACIÓN					X
SUFICIENCIA					X
INTENCIONALIDAD					X
CONSISTENCIA				X	
COHERENCIA					X
METODOLOGÍA				X	
PERTINENCIA					X
			Subtotal	6	12
			TOTAL	43	25

III. Opinión de aplicabilidad.

El instrumento es aplicable por cuanto reúne las características de validez y confiabilidad. Se recomienda corregir el carácter subjetivo de algunos ítems.

IV. Promedio de valoración:

4.3 (BUENA)

Tarapoto, 03 de agosto del 2016


 Lic. Dr. Wilter Aro Fasanando

CPE-0351721

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. WILTER ARO FASANANDO
 Institución donde labora : I.E. JUAN MIGUEL PÉREZ RENGIFO – EPG/UCV
 Instrumento Motivo de Evaluación : CUESTIONARIO
 Autores del instrumento : Br. LITA DORA CASANOVA CUZCO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.			X		
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente al clima organizacional.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al clima organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es aplicable en toda su magnitud.				X	
Subtotal				6	12	25
TOTAL					43	

III. Opinión de aplicabilidad.

el instrumento reúne las características de validez, confiabilidad y objetividad por tanto es aplicable. Se recomienda mejorar la redacción de algunos ítems.

IV. Promedio de valoración: 4.3 (BUENA)

Lic. Dr. Wilter Aro Fasanando

CPPe. R.N° 0351721

FIRMA

Tarapoto, 03 de agosto del 2016

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto : Dr. Rolando Reátegui Lozano
 Institución en la que trabaja /Cargo : EPG-UCV Tarapoto / Docente
 Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL
 Autora del instrumento : Br. Lita Dora Casanova Cuzco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENO (4)	EXCELENTE (5)					
CRITERIOS	INDICADORES				1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta.							X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.								X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones.							X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.							X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.							X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.							X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión.							X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.								X
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio.								X
TOTAL								4/4	

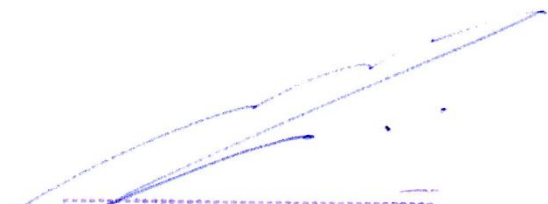
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los estándares que exige la Escuela de posgrado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

H. Y

Tarapoto, 12 de Agosto del 2016.


 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI: 06418510
 CIP: 31684

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto : Dr. Rolando Reátegui Lozano
 Institución en la que trabaja /Cargo : EPG-UCV Tarapoto / Docente
 Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
 Autora del instrumento : Br. Lita Dora Casanova Cuzco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENO (4)	EXCELENTE (5)					
CRITERIOS	INDICADORES				1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta.							X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.								X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones.							X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.							X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.							X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.							X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión.							X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.								X
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio.								X
TOTAL									4.4

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de investigación cumple con los estándares que exige la norma de investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 12 de Agosto del 2016.


 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI: 06418510
 CIP: 31684

Anexo N° 04: Resultados de la aplicación de Instrumento

RESULTADOS DEL INSTRUMENTO APLICADO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL												
N° DE TRABAJADOR	DIMENSIONES											PUNTAJE TOTAL
	ESTILOS DE AUTORIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN	FUERZAS MOTIVACIONALES	PROCESOS DE COMUNICACIÓN	PROCESOS DE INFLUENCIA	PROCESOS DE TOMA DE DECISION	PROCESOS DE PLANIFICACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN	PROCESOS DE CONTROL	ESCALA DE MEDICIÓN	OBJETIVOS DE RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO	
1	9	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	9	8	8	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	ACUERDO	9	71
2	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	7	8	9	9	ACUERDO	8	ACUERDO	8	64
3	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	0	8	8	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	ACUERDO	4	50
4	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	9	7	7	11	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	64
5	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	11	10	9	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	86
6	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	7	6	8	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	ACUERDO	7	62
7	9	ACUERDO	5	5	9	7	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	64
8	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2	0	7	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	45
9	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0	0	1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	DESACUERDO	0	4
10	9	ACUERDO	4	5	8	2	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	43
11	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	5	4	5	8	ACUERDO	9	ACUERDO	7	52
12	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	8	7	7	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	ACUERDO	6	62
13	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	8	9	10	9	ACUERDO	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	79
14	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	9	9	9	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	75
15	9	ACUERDO	9	6	9	8	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	68
16	9	ACUERDO	9	5	8	6	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	ACUERDO	7	59
17	9	ACUERDO	10	7	12	11	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	81
18	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	7	11	12	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	ACUERDO	10	80
19	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	9	5	6	9	ACUERDO	8	ACUERDO	7	60
20	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	11	11	9	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	90
21	3	DESACUERDO	6	4	3	6	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	36
22	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	7	7	9	9	ACUERDO	8	ACUERDO	8	61
23	9	ACUERDO	7	7	5	8	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	ACUERDO	7	62
24	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	3	4	5	9	ACUERDO	9	ACUERDO	1	40
25	9	ACUERDO	4	8	8	8	9	ACUERDO	8	ACUERDO	9	63
26	1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	5	6	8	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	41
27	3	DESACUERDO	5	0	1	4	1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	DESACUERDO	3	20
28	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	1	5	5	5	12	TOTALMENTE EN ACUERDO	9	ACUERDO	7	50
29	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	9	12	12	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	90
30	9	ACUERDO	4	6	8	8	8	ACUERDO	8	ACUERDO	6	57
31	9	ACUERDO	10	11	9	11	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	ACUERDO	10	80
32	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	6	9	11	8	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	61
33	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	7	11	10	9	ACUERDO	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	69
34	9	ACUERDO	9	10	12	10	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	84
35	3	DESACUERDO	3	6	1	0	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	DESACUERDO	1	17
36	8	DESACUERDO	5	3	6	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	DESACUERDO	1	38
37	6	DESACUERDO	5	5	6	8	9	ACUERDO	8	ACUERDO	6	53
38	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	8	12	8	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	DESACUERDO	8	72
39	9	ACUERDO	7	9	8	8	9	ACUERDO	8	ACUERDO	8	66
40	9	ACUERDO	9	9	7	6	9	ACUERDO	9	ACUERDO	7	65
41	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	9	7	6	9	ACUERDO	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	59
42	9	ACUERDO	9	9	7	8	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	69
43	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	8	8	7	9	ACUERDO	8	ACUERDO	8	65
44	9	ACUERDO	5	7	9	9	8	ACUERDO	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	57
45	9	ACUERDO	9	9	10	10	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	74

46	8	ACUERDO	5	7	3	5	8	ACUERDO	4	DESACUERDO	8	48
47	9	ACUERDO	9	9	9	9	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	72
48	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	2	8	6	4	DESACUERDO	2	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	35
49	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	0	4	1	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	8	ACUERDO	1	33
50	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	2	4	1	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	8	ACUERDO	1	34
51	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	7	9	11	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	ACUERDO	8	77
52	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	7	9	6	9	ACUERDO	8	ACUERDO	6	64
53	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	12	9	11	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	89
54	9	ACUERDO	9	9	9	9	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	72
55	9	ACUERDO	9	8	8	7	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	68
56	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	9	10	8	9	ACUERDO	8	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	73
57	9	ACUERDO	9	9	9	9	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	78
58	3	DESACUERDO	3	5	4	5	8	ACUERDO	8	ACUERDO	8	44
59	4	DESACUERDO	5	5	5	4	9	ACUERDO	8	ACUERDO	7	47
60	9	ACUERDO	6	6	5	4	8	ACUERDO	8	ACUERDO	7	53
61	9	ACUERDO	12	9	9	11	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	ACUERDO	12	83
62	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	6	5	8	8	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	ACUERDO	8	61
63	5	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	4	8	9	10	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	8	62
64	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	7	7	6	7	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	60
65	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	9	9	8	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	73
66	8	ACUERDO	1	3	3	6	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	39
67	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3	8	9	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	ACUERDO	8	60
68	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	5	10	10	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	ACUERDO	7	68
69	2	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3	3	2	5	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	DESACUERDO	2	25
70	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	9	9	7	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	73
71	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	3	6	4	4	8	ACUERDO	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	44
72	8	ACUERDO	8	4	9	9	9	ACUERDO	8	ACUERDO	7	62
73	8	ACUERDO	10	8	5	8	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	3	55
74	3	DESACUERDO	4	4	4	4	8	ACUERDO	8	ACUERDO	8	43
75	9	ACUERDO	9	9	9	8	9	ACUERDO	9	ACUERDO	9	71
76	8	ACUERDO	12	10	9	10	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	83
77	9	ACUERDO	0	4	4	5	4	DESACUERDO	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	37
78	8	ACUERDO	8	9	9	10	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	76
79	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	8	8	12	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	80
80	9	ACUERDO	9	8	10	8	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	ACUERDO	9	73
81	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	7	2	8	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	48
82	3	DESACUERDO	3	0	7	7	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	45
83	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	3	4	4	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	52
84	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	8	10	10	9	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	80
85	4	DESACUERDO	4	4	5	5	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	4	DESACUERDO	6	38
86	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	8	7	6	8	ACUERDO	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	4	50
87	9	ACUERDO	8	6	8	7	9	ACUERDO	8	ACUERDO	8	63
88	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	8	5	6	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	ACUERDO	8	62
89	3	DESACUERDO	3	4	6	6	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	6	40
90	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	6	9	11	8	ACUERDO	5	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	7	61
91	9	ACUERDO	4	8	8	8	9	ACUERDO	8	ACUERDO	9	63
92	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	6	9	11	8	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	7	61
93	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3	8	9	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	ACUERDO	8	60
94	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2	0	4	12	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	42
95	5	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	5	3	6	5	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	7	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	3	39
96	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	8	7	7	8	ACUERDO	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	4	51
97	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	5	5	6	6	NIENACUERDO,NIENDESACUERDO	5	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	50
TOTALES	785		605	621	683	711	850		766		707	5728
PROMEDIOS	8.09		6.24	6.40	7.04	7.33	8.76		7.90		7.29	59.05
%	0.14		0.11	0.11	0.12	0.12	0.15		0.13		0.12	1.00

RESULTADOS DEL INSTRUMENTO APLICADO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

N° DE TRABAJADOR	DIMENSIONES													PUNTAJE TOTAL
	TRABAJO EN SI	ESCALA DE MEDICIÓN	RECOMPENSA	ASCENSOS	SUPERVISIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN	COMPAÑEROS	SATISFACCION EN GENERAL	ESCALA DE MEDICIÓN	AUSENTISMO	ROTACIÓN	COMPARTAMIENTO ORGANIZACIONAL SOCIALMENTE RESPONSABLE	DESVIACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO	
1	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	6	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	8	ACUERDO	6	7	9	5	77
2	9	ACUERDO	3	8	9	ACUERDO	6	9	ACUERDO	7	9	9	2	71
3	3	DESACUERDO	0	0	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	7	6	4	48
4	9	ACUERDO	4	6	8	ACUERDO	9	8	ACUERDO	6	9	9	5	73
5	9	ACUERDO	8	10	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	9	ACUERDO	7	10	12	0	84
6	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	8	9	ACUERDO	10	8	ACUERDO	9	8	8	7	80
7	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	3	8	ACUERDO	4	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	6	8	6	60
8	4	DESACUERDO	0	0	8	DESACUERDO	8	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	10	6	8	55
9	3	DESACUERDO	0	2	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0	0	5
10	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	0	8	ACUERDO	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	5	6	5	51
11	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	2	4	9	ACUERDO	5	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	5	5	6	56
12	9	ACUERDO	3	7	9	ACUERDO	6	9	ACUERDO	8	7	6	4	68
13	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	6	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	9	ACUERDO	5	7	9	1	75
14	9	ACUERDO	9	7	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	9	ACUERDO	6	6	7	6	73
15	8	ACUERDO	6	8	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	9	ACUERDO	6	9	9	7	76
16	8	ACUERDO	7	6	9	ACUERDO	6	8	ACUERDO	6	7	8	4	69
17	8	ACUERDO	8	8	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	8	11	1	80
18	9	ACUERDO	8	9	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	9	ACUERDO	8	8	12	2	83
19	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	6	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	7	7	6	70
20	9	ACUERDO	9	12	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	9	12	1	92
21	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	6	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	7	6	6	54
22	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	7	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	8	ACUERDO	3	6	8	2	60
23	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	4	8	ACUERDO	6	9	ACUERDO	7	6	6	4	64
24	1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	2	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	8	ACUERDO	6	6	1	8	44
25	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	7	8	ACUERDO	8	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	9	7	5	63
26	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	0	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	8	ACUERDO	3	11	7	7	52
27	3	DESACUERDO	5	6	9	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	2	4	6	6	53
28	4	DESACUERDO	0	3	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	8	8	8	64
29	9	ACUERDO	5	9	9	ACUERDO	4	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	8	12	0	75
30	8	ACUERDO	7	5	9	ACUERDO	5	9	ACUERDO	7	6	8	5	69
31	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	10	10	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	10	9	6	85
32	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	6	8	ACUERDO	5	4	DESACUERDO	11	10	6	2	66
33	8	ACUERDO	2	7	9	ACUERDO	9	8	ACUERDO	7	10	9	4	73
34	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	4	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	12	12	2	90
35	0	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	5	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	7	7	6	55
36	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	4	8	ACUERDO	3	4	DESACUERDO	6	2	3	2	37
37	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	9	ACUERDO	6	6	6	6	65
38	4	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	12	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	7	6	6	79
39	8	ACUERDO	7	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	9	ACUERDO	6	7	6	6	68
40	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	9	ACUERDO	6	8	7	6	67
41	9	ACUERDO	3	6	9	ACUERDO	6	8	ACUERDO	5	8	7	5	66
42	9	ACUERDO	9	6	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	8	ACUERDO	6	8	6	6	71
43	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	6	9	ACUERDO	6	9	ACUERDO	6	6	10	5	70
44	9	ACUERDO	5	7	9	ACUERDO	5	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	7	7	7	70
45	9	ACUERDO	7	9	9	ACUERDO	11	9	ACUERDO	7	9	8	0	78

46	8	ACUERDO	5	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	6	5	3	50
47	9	ACUERDO	5	7	9	ACUERDO	7	9	ACUERDO	5	9	9	7	76
48	4	DESACUERDO	1	1	2	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	7	5	5	43
49	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	1	1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	7	5	5	44
50	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	1	1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	7	5	5	44
51	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	4	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	12	8	2	79
52	9	ACUERDO	6	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	9	ACUERDO	6	6	6	6	66
53	9	ACUERDO	10	10	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	9	11	0	85
54	9	ACUERDO	9	7	8	ACUERDO	7	9	ACUERDO	6	7	8	8	78
55	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	8	ACUERDO	6	6	6	6	63
56	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	9	ACUERDO	6	6	6	6	64
57	9	ACUERDO	9	9	8	ACUERDO	7	9	ACUERDO	6	7	6	6	76
58	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	6	3	DESACUERDO	6	9	ACUERDO	6	7	6	6	57
59	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	9	ACUERDO	6	6	6	6	61
60	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	2	5	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	9	ACUERDO	10	6	2	1	54
61	9	ACUERDO	10	9	9	ACUERDO	8	9	ACUERDO	9	9	8	6	86
62	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	5	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	8	ACUERDO	7	7	9	3	61
63	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	3	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	7	8	5	55
64	9	ACUERDO	7	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	9	ACUERDO	6	6	9	6	73
65	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	8	9	ACUERDO	7	8	ACUERDO	8	8	9	6	82
66	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	6	8	ACUERDO	3	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	6	6	6	61
67	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	1	1	9	ACUERDO	10	8	ACUERDO	7	7	11	7	68
68	9	ACUERDO	2	7	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	8	ACUERDO	6	8	7	3	67
69	4	DESACUERDO	0	1	1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	6	2	1	26
70	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	9	9	ACUERDO	9	9	ACUERDO	6	7	6	6	74
71	8	ACUERDO	2	0	9	ACUERDO	6	8	ACUERDO	1	5	7	5	51
72	9	ACUERDO	4	8	9	ACUERDO	3	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	6	12	2	64
73	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	2	9	8	ACUERDO	3	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	11	9	6	6	68
74	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	1	6	3	DESACUERDO	5	9	ACUERDO	6	6	7	6	56
75	9	ACUERDO	7	6	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	9	ACUERDO	6	7	7	6	71
76	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	11	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	11	11	3	92
77	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	5	3	DESACUERDO	6	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	5	5	5	51
78	10	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	7	9	ACUERDO	9	8	ACUERDO	9	9	9	12	90
79	9	ACUERDO	7	8	9	ACUERDO	3	8	ACUERDO	7	9	9	1	70
80	8	ACUERDO	9	5	9	ACUERDO	3	8	ACUERDO	6	8	10	4	70
81	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	6	8	ACUERDO	7	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	0	6	6	60
82	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	0	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	0	0	4	44
83	9	ACUERDO	12	3	3	DESACUERDO	9	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	7	5	2	62
84	12	TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	9	ACUERDO	6	8	9	6	60
85	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3	6	3	DESACUERDO	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	6	6	6	53
86	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	5	3	4	53
87	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	7	9	ACUERDO	6	7	6	6	67
88	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	6	11	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	7	7	6	73
89	3	DESACUERDO	5	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	6	6	6	56
90	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	6	8	ACUERDO	5	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	12	10	6	2	68
91	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	0	4	8	ACUERDO	8	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	10	7	5	61
92	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	9	6	8	ACUERDO	5	4	DESACUERDO	11	9	6	2	65
93	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	1	1	9	ACUERDO	10	8	ACUERDO	7	7	11	7	66
94	4	DESACUERDO	0	3	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	12	6	6	55
95	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	3	3	DESACUERDO	6	7	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	6	5	6	6	53
96	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	5	6	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	6	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	8	5	3	4	53
97	5	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	4	4	4	DESACUERDO	5	9	ACUERDO	5	5	6	6	53
TOTALES	696		449	538	736		620	772		613	695	688	455	6262
PROMEDIO	7.18		4.63	5.55	7.58		6.39	7.96		6.32	7.16	7.03	4.69	64.56
%	0.11		0.07	0.09	0.12		0.10	0.12		0.10	0.11	0.11	0.07	1.00

Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos

AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU

AUTORIZACIÓN

La ***Coordinadora de Personal, de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo***, **AUTORIZA** a la Srta. **LITA DORA CASANOVA CUZCO** estudiante de la Universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado de Maestría en Gestión Pública, aplicar Encuestas a los trabajadores de todas las áreas que tiene la municipalidad, con la finalidad de desarrollar la Investigación denominado **“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO, 2016”**.

Se expide la presente a solicitud de la interesada.

Banda de Shilcayo, 25 de Julio del 2016.



Anexo N° 06: Autorización para publicar tesis en repositorio de la UCV

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo, Lita Dora Casanova Cuzco....., identificado con DNI (X)
OTRO () N° 01101002....., egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:
"Relación del Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2016"..... en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Observaciones:

.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 01101002

FECHA: 27/01/2018

Anexo N° 07: Informe de originalidad.

RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA
SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO,
2016"

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE
INTERNET

5%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	2%
2	prezi.com Fuente de Internet	1%
3	www.umce.cl Fuente de Internet	1%
4	www.authorstream.com Fuente de Internet	1%
5	www.conam.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	revistamedica.imss.gob.mx Fuente de Internet	1%
7	www.casadellibro.com Fuente de Internet	1%

Anexo N° 08: Acta de aprobación de originalidad de Tesis



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA, ha revisado la tesis del estudiante Br. CASANOVA CUZCO LITA DORA titulada: **“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO, 2016”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 27 de enero de 2018



Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO